

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة ماستر

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية

الفرع: حقوق

التخصص: قانون إداري .

رقم: .....

إعداد الطالبين :

طرشي أحمد

طويل عبد الرزاق

يوم: تاريخ الإيداع .....

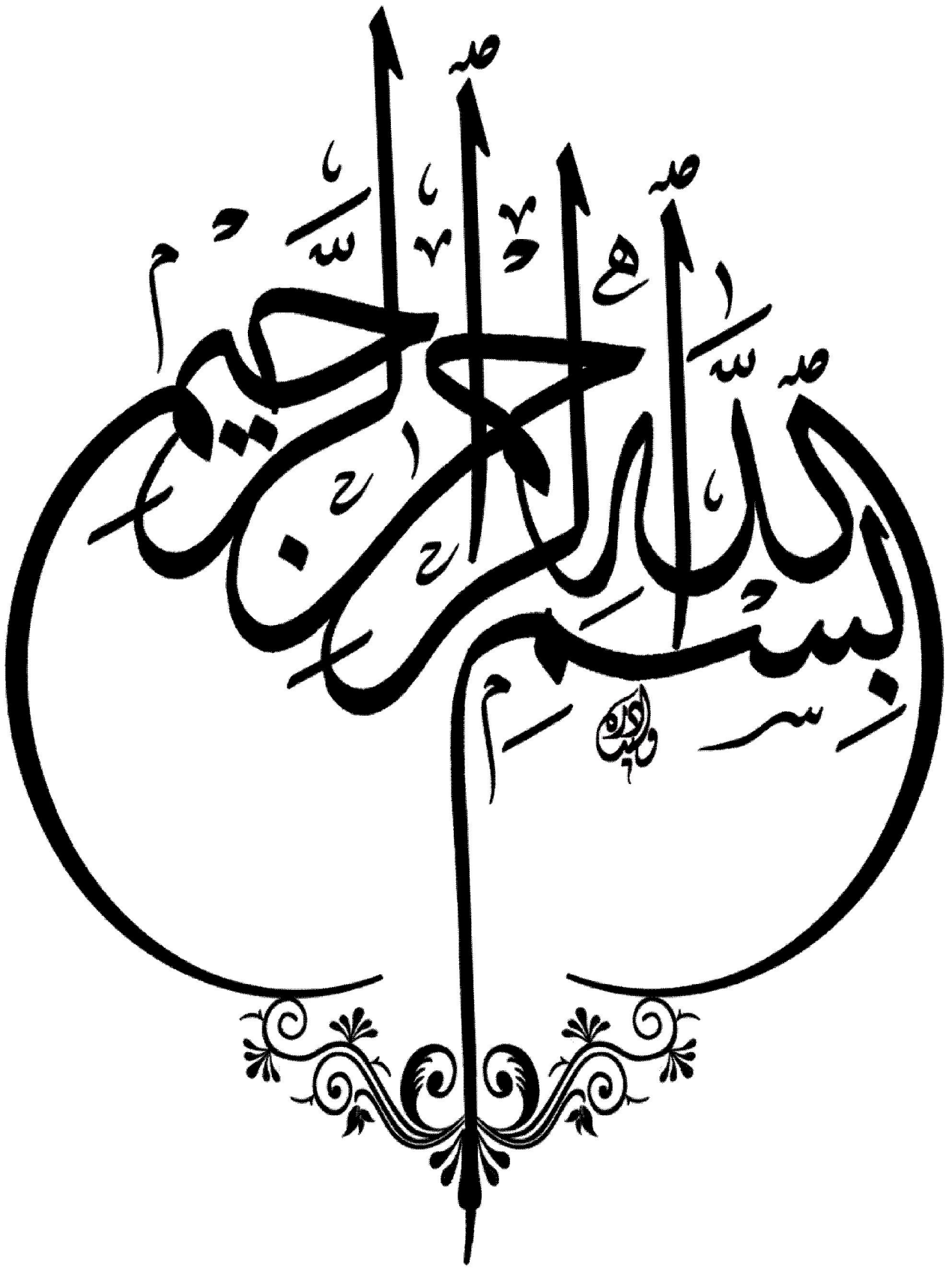
اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في قانون الوظيفة العمومية

## لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر قسم "أ"	- عبد الرزاق حسن
مشرفا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر قسم "ب"	- حمشة مكي
مناقشا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر قسم "ب"	- الصالح سقني

السنة الجامعية : 2020 - 2021





# إهداء

نهدي ثمرة هذا العمل المتواضع ،لأمهاتنا و أبائنا ،الذين سهروا على تربتنا و  
تعليمنا قيم الإحترام والأدب ، رحمهم الله ،أحياءا و أمواتا .

# شكر وتقدير

لا يسعنا و قد أنهينا هذا البحث إلا أن نشكر الله سبحانه و تعالى أن و فقنا لإتمام هذا العمل .

ثم نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ " مكي حمشة " الذي منحنا ثقته و لم يبخل علينا، بنصائحه و توجيهاته القيمة، ولم يدخر أي جهد في سبيل مساعدتنا و تقويم عملنا ، فجزاه الله عنا كل خير .

كما نشكر الأساتذة الأفاضل ، أعضاء لجنة المناقشة ،الذين قبلوا دراسة و مناقشة هذه المذكرة .

والشكر كذلك موصول لكل الأساتذة و الطاقم الإداري بكلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر - بسكرة .

ولكل من قدم لنا يد العون من قريب أو من بعيد .

# مقدمة

## مقدمة :

الدولة كشخصية إعتبارية تستمد وجودها و شرعيتها من إرادة شعبها ، و هي دائما في خدمته وحده<sup>1</sup>، حيث تسعى جاهدة للحفاظ على إستمراريتها و الحفاظ على تماسك إقليمها و الحفاظ على أركانها ، كما تسعى إلى حماية الحقوق و الحريات المقررة لأفرادها ، و إقرار واجبات مواطنيها تجاهها ، حيث تنقسم سلطاتها إلى ثلاثة ، سلطة تشريعية ، وسلطة قضائية ، وسلطة تنفيذية ، هذه الأخيرة و المتمثلة في التنظيم الإداري للدولة ، تتشكل من مؤسسات و إدارات عمومية و التي تشمل على كل من الإدارات المركزية في الدولة و المصالح الغير مركزية التابعة لها و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وكذا ذات الطابع العلمي و الثقافي أو التكنولوجي<sup>2</sup>.

هذا الجهاز الإداري هو المتمثل في السلطة التنفيذية وهو المسؤول عن تنفيذ السياسة العامة للدولة وكذا مخططاتها التنموية ، ولا يتم ذلك إلا بتوفر الوسائل المادية و البشرية على مستوى كل إدارتها و مرافقها العمومية ، وأساسها الموظف العمومي القائم بإدارة هذه الخدمات ، وذلك من خلال أدائه للمهام المنوطة به ، وفقا للقوانين و التنظيمات ، وقد وفرت له الدولة جملة من الضمانات و الحقوق ، بمناسبة أدائه لمهامه ، من حق في نقاضي راتب بعد تأدية الخدمة إلى الحق في العطل السنوية ، و الترقية الوظيفية ، و الحصول على تكوين مستمر يتماشى مع متطلبات تقديم الخدمة العمومية ، وكذلك توفير مكان ملائم للعمل ، و الإستفادة من تأمين إجتماعي و كذلك الإستفادة من الخدمات الإجتماعية ، و حقه في ممارسة حقوقه السياسية من الحق في إبداء الرأي و الإنضمام إلى الأحزاب السياسية و النقابات المهنية .

كل هذا يقابله في شكل متوازن جملة من الواجبات المنوطة به من أجل تنفيذ السياسة العامة للدولة و فرض قوانينها ، حيث يؤدي الإخلال بتلك الواجبات ، أن تسلط عليه عقوبات تأديبية تتناسب مع جسامة الخطأ المرتكب ،

<sup>1</sup> - المادة 13 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 1996 ، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ، الذي يتعلق بإصدار التعديل الدستوري ، المصادق عليه في إستفتاء أول نونبر 2020 ، الجريدة الرسمية العدد 82 ، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020 .

<sup>2</sup> - المادة 2 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 ، و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006 .

و لتجسيد جملة تلك الحقوق و الواجبات ،أنشأت عدد من هيئات إستشارية داخلية ،حيث أن الإدارة لا تتفرد في صناعة بعض قراراتها بصفة منفردة بل تستشير في بعض الأحيان تلك اللجان .

و من أهم تلك اللجان هي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،والتي تهدف إلى إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية مع الإدارة ،وذلك بما تبديه من عدة قرارات التي تشكل ضمانة مقررة لصالح الموظف لتمكنه من حقوقه الوظيفية المقررة قانونا ، وكذا توفر له حماية من أي تعسف للسلطة الإدارية في حالة توقيعها عقوبات تأديبية عليه ، نتيجة ارتكابه أخطاء مهنية ، وهو ما ينعكس بالإيجاب على مردوده المهني ،و تأمين انتظام سير المرافق العمومية .

مما سبق و للأهمية التي تكتسيها هذه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،نطرح الإشكالية التالية :

**ما هو دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الحياة المهنية للموظف العمومي ؟**

وتدرج تحت هذه الإشكالية الرئيسية جملة من التساؤلات الفرعية و لعل أهمها:

- ماهي طبيعة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ؟
- ماهي التشريعات و التنظيمات التي نظمتها ؟
- ما يميزها عن اللجان الإدارية الأخرى ؟ و ما هي إختصاصاتها ؟
- فيما يتمثل إطارها الهيكلي ؟ و كيف تتشكل ؟
- هل اللجنة الإدارية تتدخل في مختلف الوضعيات التي يوضع فيها الموظف العمومي؟
- و ما طبيعة الآراء التي تصدر عنها ؟و هل هي قابلة للطعن فيها ؟

ومن هنا تظهر أهمية الموضوع ،و تكمن في توضيح دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تحقيق حماية للموظف كضمانة مستحدثة في قانون الوظيفية العمومية للرقى بالخدمة العمومية ،والمشاركة في بناء إدارة عصرية أكثر شفافية ،وذلك بإبراز مختلف المجالات التي تخص كل من الإدارة ،واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ،والموظف ،كذلك



من أجل رفع أي لبس تنظيمي أو إجرائي يدخل في صناعة و إتخاذ القرارات الإدارية التي تخص بعض وضعيات الموظف .

أما أهداف الدراسة تتجسد فيما يلي :

- التعرف على مفهوم اللجنة المتساوية الأعضاء .
- التعرف على إختصاصاتها ،وكيفية تشكيلها،وسير أعمالها .
- التعرف على محطات المسار المهني للموظف التي تدخل ضمن اختصاصها .
- التعرف على آرائها الإستشارية و الإلزامية للإدارة .
- التعرف على الطبيعة القانونية لأعمالها .

أما مبررات إختيارنا لهذا الموضوع ، فهي تعود لأسباب الذاتية ،و تتمثل في عوامل شخصية نابعة من انتمائنا إلى وظائف إدارية نريد من خلال دراستنا هذه أن نلم قدر المستطاع من المعرفة القانونية بهذا الموضوع الذي يدخل في تسيير حياتنا الوظيفية ،وإدراك سبل توفير الحماية القانونية للحقوق الوظيفية ،ورغبتنا الذاتية للترشح للعضوية باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ،التي تخص الإدارة التي نعمل بها ،أما عامل التخصص العلمي فيتمثل في توافق موضوع الدراسة مع دراستنا الأكاديمية للحقوق وذلك ضمن فرع القانون العام ،الذي دائما ما ينظم العلاقة بين الدولة و الفرد ،هذا الأخير سواء كان موظف أو طالب للخدمة العمومية ،أما عن عامل التخصص المهني ، فهذا يدخل في سياق تخصصنا المهني ضمن رتبتنا الوظيفية ، كما نذكر أن الإدارة وفرت لنا جل الإمكانيات الضرورية ،خاصة بصورة غير مباشرة ،و ذلك بالمعانية الواقعية لمختلف النقاط التي يتطرق لها موضوع مذكرتنا ،وذلك في إطار وظيفتنا بها ،حيث نستفيد من نيل شهادة الماستر ، في الترقية على أساس الشهادة.

إن طبيعة الموضوع له عدة إسهامات ،تشريعية ،وتنظيمات لائحية ،وفقهية ،وأحكام قضائية ، تفرض علينا أن نتبع كل من المنهج الوصفي و المنهج التحليلي لوصف المفاهيم و المبادئ العامة التي تحكم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،و كذلك لتحليل مختلف المواد القانونية من نصوص تشريعية و تنظيمية .

وتتمثل الدراسات السابقة التي حصلنا عليها في كتاب ،للأستاذ أحمد بوضياف ،بعنوان الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1989، حيث تطرق في المبحث الرابع من الفصل الأول ضمن الباب الثاني ،إلى اللجان المتساوية الأعضاء الجزائرية ،باعتبارها هيئة إستشارية طبقا للأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

ورسالة ماجستير ، للأستاذة سمية بن رموقة ،تحت عنوان النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، 2009 ، و كذلك رسالة ماجستير أخرى للأستاذة أولاج مليكة ،تحت عنوان ، نظام اللجان الإدارية و تطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي ،كلية الحقوق ،جامعة الجزائر 1، 2011 .

حيث نشير أن دراسة اللجان المتساوية الأعضاء ،التي تمت في الدراستين السابقتين كانت ضمن المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي سنة 1984 الذي يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها ،وذلك في إطار الأمر 66-133 و القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 ،الذي يتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، رغم أن الدراستين حديثتين بعد صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،و هذا لسيران النصوص التنظيمية السابقة ،وعدم صدور أي نص تنظمي حديث لمدة طويلة يتوافق مع الأمر 06-03 . أما المقالات العلمية ، نجد مقال للأستاذتين نبيلة ماضي و سامية العايب ،تحت عنوان النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ،مجلة الدراسات القانونية ،المجلد 7 ،العدد 3،جامعة 08 ماي 1945 - قالمة ،سبتمبر 2020،ص502/464 حيث كانت دراسة حديثة تناولت الموضوع ضمن المرسوم التنفيذي رقم 20-199 و المرسوم 84-10.

أما دراستنا فنتناول الموضوع ضمن الأمر 06-03 و كذلك ضمن المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية و كذلك ضمن العديد من المراسيم الحديثة التي صدرت في إطار الأمر 06-03 من كفيات عزل موظف بسبب إهمال المنصب ضمن المرسوم التنفيذي

رقم 17-321، إلى الأحكام المطبقة على المترشحين في المؤسسات و الإدارات العمومية ضمن المرسوم التنفيذي رقم 17-322، إلى الوضعيات القانونية الأساسية للموظف ضمن المرسوم التنفيذي رقم 20-373، إلى كفايات تقييم الموظف ضمن المرسوم التنفيذي رقم 19-165 .

مستخلصين جديد تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا للتشريع و التنظيم الحديثين لها .

أما صعوبات البحث\_، فنجد أنه لا يخلو أي عمل أو بحث من الصعوبات ،ولعل أكثر ما واجهنا هو :

- جائحة ( كوفيد 19) الأزمة الصحية العالمية ،التي عطلت و لو بصورة نسبية كل مؤسسات الدولة وأثرت بطبيعة الحال على السير الطبيعي و الحسن للدارسة بالمؤسسة الجامعية ،وعليه تأخر طرح و توزيع مواضيع المذكرات ،وتزامن ذلك مع امتحانات السداسي الأول ، ما قلص بصورة ملحوظة المدة اللازمة للتحضير وإعداد المذكرة ،مقارنة بسير العملية وفقا لما كانت عليه في السنوات السابقة .

- قلة وندرة الدراسات الحديثة في مجال الوظيفة العامة التي لها علاقة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،حيث وجدنا معظم المراجع تشير في أجزاءها إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لنصوص قديمة .

- صعوبة الحصول على نسخ عن قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، فهي غير قابلة للنشر و للإعلام ،وما يستقى منها يبقى عبارة عن مستخرجات من محاضر اجتماعات ،وذلك في حدود ما يسمح به القانون والتنظيم ،أو بموجب التراخيص المسبقة ،أو الأوامر القضائية .

أما الإطار المكاني لبحثنا يكمن في دراسة موضوع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ضمن التنظيم الإداري في بلدنا الجزائر ،و الإطار الزمني ،يتمثل في كيفية دراسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كما وردت في مجال قانون الوظيفة العمومية ،وفقا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في سنة 2006 م تحت رقم 06-03 ،وكذلك

المرسوم التنفيذي الصادر في سنة 2020 م تحت رقم رقم 20-199 ،المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

لذا فقد قسمنا بحثنا إلى فصلين حيث تناولنا في الفصل الأول المعنون ، بماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،حيث تطرقنا فيه إلى مبحثين ، المبحث الأول خصصناه لمفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،و المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى تنظيمها الهيكلي و كيفية إنشائها و كيفية إكتساب العضوية بها، أما الفصل الثاني فقد أدرجناه تحت عنوان إختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والتكييف القانوني لأعمالها ، و قد قسمناه إلى مبحثين ،الأول تطرقنا فيه إلى إختصاصات الرأي الإستشاري المطابق و الآراء الإستشارية الإختيارية ،أما المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى التكييف القانوني لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء و طرق الطعن فيها ،و قد راعينا هذا الترتيب وذلك لأنه ليس من البديهي التطرق إلى إختصاصات اللجنة و دراسة طبيعة أعمالها دون التطرق إلى مفهومها و تمييزها عن ما يشابهها من لجان و كذلك التعرف على كيفية تكوينها و تشكيلتها و مدة عضويتها .

# الفصل الأول:

ماهية اللجان الإدارية

المتساوية الأعضاء



## الفصل الأول :ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعد من ضمن الهيئات الاستشارية المتميزة التي أنشأها قانون الوظيفة العمومي من أجل المساهمة في تسيير الحياة المهنية من طرف الموظفين من خلال عضويتهم فيها ،حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى مبحثين أولاً ،مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،ثم ثانياً الإطار الهيكلي و الوظيفة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

### المبحث الأول :مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

لقد إنعكست جل المراحل التي مرت بها الجزائر على تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ،بداية من الحقبة الاستعمارية إلى مرحلة الإستقلال و تبني النظام الإشتراكي إلى مرحلة الإنفتاح و التعددية الحزبية و تبنيها نظام إقتصاد السوق ،وللتوضيح أكثر تناولنا في هذا المبحث ثلاثة مطالب وهي تعريف و خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ،ثم نشأة و تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ثم تمييز اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عن اللجان الإدارية الأخرى .

### المطلب الأول : تعريف و خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

لقد جاءت تسمية هذه اللجان في مختلف التشريعات و التنظيمات، تارة باللجنة المتساوية الأعضاء ،وتارة أخرى بلجان الموظفين ،وتارة أخرى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،ولها خصائص تمتاز بها عن غيرها .

### الفرع الأول :تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

أن تحديد تعريف دقيق لهذه اللجان يقودنا حتماً إلى التطرق على التعريف التشريعي و الفقهي وهما كما يلي .

### أولاً :التعريف التشريعي

لم يعرفها المشرع في الأمر 66-133 بل اكتفى بالإشارة إلى أن عدد أعضائها يكون بالتساوي ما بين ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة ،كما أنه أشار إلى الأدوار المنوطة

بها ،على أنها تتكفل بتعيين الموظفين و تهتم بأمور تنقيطهم و ترقيةهم و نظامهم التأديبي<sup>1</sup>، كما نشير هنا أنا التسمية جاءت دون كلمة الإدارية " اللجان المتساوية الأعضاء ..."<sup>1</sup> وهو نفس الأمر ،الذي ذهب إليه المشرع ،حيث لم يعطي تعريف للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ضمن المرسوم رقم 59/85 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية و ذلك حسب ما جاء في المادة 11 منه التي نصت على مايلي : " تحدث لجان للموظفين في المؤسسات و الإدارات العمومية و ما يتبعها من المؤسسات و الهيئات العمومية الأخرى ؛

تنظر لجان الموظفين في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين، وتتكون هذه اللجان من عدد متساو بين ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية و ممثلين ينتخبهم الموظفون " <sup>3</sup>

حيث نجد كذلك أن المشرع لم يعرف اللجنة بل ذكر كيفية إنشائها في المؤسسات و الإدارات العمومية ، كما حدد اختصاصها و الممثل في النظر في جميع المسائل ذات الطابع الفردي للموظف <sup>4</sup>.

أما ما جاء في الأمر 06-03 ،ضمن المادة 62 " تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية ؛

- لجان إدارية متساوية الأعضاء <sup>5</sup>،،،،

<sup>1</sup> - سمية بن رموقة ،النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، مذكرة ماجستير،قسم الحقوق ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، 2009 ،ص 9.

<sup>2</sup> - الفقرة ب تحت عنوان الهيئات الاستشارية من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966، الذي يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ،الجريدة الرسمية ، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966 .

<sup>3</sup> - المادة رقم 11 من المرسوم رقم 85-59 الم المؤرخ في 24 مارس 1985، الذي القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ،الجريدة الرسمية ، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

<sup>4</sup> - نبيلة ماضي ،سامية العايب،النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ،مجلة الدراسات القانونية ،المجلد 7 ،العدد 3،جامعة 08 ماي 1945 - قالمه ،سبتمبر 2020 ،ص502/464

<sup>5</sup> - المادة 62 من الأمر 06-03 .



حيث أضاف للعبارة كلمة الإدارية لتمييزها عن باقي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات العمومية و الهياكل الأخرى<sup>1</sup>

### ثانيا: التعريف الفقهي

1- عرفها الأستاذ Eliane ayoub على أنها " هيئات تتدخل في كافة مراحل المسار المهني للموظف "؛

غير أن هذا التعريف جاء مطلق و غير دقيق و لم يحدد دور اللجنة و مهامها ولم يحدد حتى طبيعتها ما بين الطبيعة الإدارية و التقنية ؛

2- تعريف ثاني : عرفت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على أنها : " عبارة عن هيئات استشارية للوظيفة العمومية ،تنشأ لكل رتبة أو مجموع رتب ،أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها ،على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية ،بقرار أو مقرر حسب الحالة تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين"<sup>2</sup>

حيث نخلص إلى تعريف اللجان المتساوية الأعضاء على أنها ،لجان إدارية داخلية تنشأ على مستوى الإدارة المركزية وكذا المؤسسات و الإدارية العمومية<sup>3</sup> ،وتتكون من عدد متساوي من ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة ،و تهتم بالمسائل الفردية التي تخص بعض جوانب المسار المهني للموظف كالتثبيت ،الترقية ،التأديب ...إلخ<sup>4</sup>

### الفرع الثاني : خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تم إستخلاص خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال التعاريف السابقة و من خلال النصوص القانونية و التنظيمية المحددة لها ، إلى عدة خصائص متمثلة فيها يلي :

<sup>1</sup> - نبيلة ماضي ،سامية العايب،مرجع سابق ، ص469

<sup>2</sup> - نبيلة ماضي ،سامية العايب،مرجع سابق ،ص469

<sup>3</sup> - سميحة لعقابي ، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر ،أطروحة دكتوراه ،قسم الحقوق ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة باتنة 1، 2017 ، ص ، 212

<sup>4</sup> - سمية بن رموقة ،مرجع سابق ،ص 11

أولاً- هي هيئة إستشارية : تستشار في إطار المساهمة في تسيير بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف ،حسب المادة 64 من الأمر 03-06 ؛

ثانياً- هيئه داخليه : موجودة على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية في حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب ،أو أسلاك ؛

ثالثاً- هيئة جماعية : تجمع بين شطرين ،شطر ممثل للإدارة ،وشطر ثاني ممثل للموظفين ،لدراسة المسائل المتعلقة بهذا الأخير ،وتتخذ القرارات بصفة جماعية.<sup>1</sup>

رابعاً- هيئة غير دائمة المدة : يعاد إنشاءها كل ثلاثة سنوات ،و يمكن استثناءا تقليص أو تمديد المدة لفائدة المصلحة ، بقرار من الوزير أو الوالي المعني بعد موافقة كاتب الدولة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري.<sup>2</sup>

**المطلب الثاني :نشأة و تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء**

**الفرع الأول : مرحلة ما قبل 1966**

سنتطرق في هذا الفرع إلى مرحلة الحقبة الاستعمارية و مرحلة الاستقلال إلى غاية 1966

**أولاً - اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الحقبة الاستعمارية :**

لقد ظهرت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ضمن نظام الوظيفة العامة بفرنسا ضمن القانون رقم 2294 الصادر بتاريخ 19-10-1946، حيث يعتبر أول لائحة ديمقراطية للوظيفة العامة، وركيزة أولى لحقوق الموظف ؛

فقط جاء هذا القانون السالف الذكر بمبدأ مشاركة الموظفين في صناعة القرارات التي تهتم بجميع المسائل المهنية التي تخص الموظف ،من ترسيم ،وترقية ،تأديب... الخ؛

وقد مس القانون السالف الذكر عدة تعديلات ابتداء من الأمر رقم 244 الصادر بتاريخ 04-02-1959 ،و كذلك القانون رقم 434 الصادر بتاريخ 13-07-1983

<sup>1</sup> - نبيلة ماضي ،سامية العايب،مرجع سابق ،ص 470

<sup>2</sup> - سميحة لعقابي ، مرجع سابق ،ص 210

الذي لا يزال ساري المفعول، إلا أن الأخذ بمبدأ مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لم يتغير عن طريق اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

أما بالنسبة للجزائر فسناحاول التطرق إلى المراحل التاريخية التي مر بها النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، في خضم مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية .

### ثانيا - اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بعد إستقلال الجزائر إلى غاية 1966

عند حصول الجزائر على استقلالها، أصبحت أمام فراغ على مستوى المنظومة التشريعية، حيث أمتد ذلك إلى جميع المستويات الاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية... إلخ، وكان الأمر محصور بين تيارين، تيار ينادي بمقاطعة التشريعات الفرنسية، نظرا لكونها تمس بالسيادة الوطنية، و تيار ثاني ينادي بإنتهاج استمرارية الأخذ بالتشريعات الفرنسية مؤقتا<sup>1</sup>.

وكان منطقياً و لأسباب موضوعية عدم التخلي كلياً وجملة واحدة عن التشريع الفرنسي باعتباره التشريع الذي كان نظم الإدارة الجزائرية خلال الفترة الاستعمارية<sup>2</sup>.

لذا كان مد سريان تطبيق القانون الفرنسي في المرحلة الموالية للاستقلال الجزائر هو أمر منطقي، وهو ما جاء به القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962. و قد جاء في مستهل بيانه التوضيحي، بأنه تؤخذ الجلسة الأولى للمجلس الوطني التأسيسي في الاعتبار أن الظروف لم تسمح بعد بتزويد الدولة بالتشريعات التي تتوافق مع احتياجاتها وتطلعاتها، ولكن ليس من الممكن ترك الدولة بدون منظومة قانونية، ولهذا السبب، يجب تجديد التشريع الساري في 31 ديسمبر 1962، باستثناء أحكامه التي تتعارض مع السيادة الوطنية الجزائرية، حتى يمكن للمجلس الوطني إعطاء البلاد تشريعات جديدة؛

حيث جاءت المادة الأولى منه، " تم تجديد التشريع الساري في 31 ديسمبر 1962 حتى إشعار آخر، باستثناء أحكامه التعاقدية الخاصة بالسيادة الوطنية"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - سمية بن رموقة، مرجع سابق، ص 11، 12 .

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة جسور للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص 38

أما المادة الثانية فقد حددت معنى النصوص التي تمس بالسيادة، إذ أعتبرت لاغية وباطلة جميع النصوص والأحكام المتعلقة بالسيادة الداخلية، أو الخارجية للدولة الجزائرية، أو بوحى استعماري أو تمييزي، أو كل النصوص أو الأحكام المتعلقة بالممارسة الطبيعية للحريات الديمقراطية.<sup>2</sup>

وعليه فإن التشريع الخاص باللجان المتساوية الأعضاء، قد أخذ نفس النسق مع التشريع الفرنسي، و إستمر الأخذ به إلى غاية صدور تنظيم جديد، مادام أنها لم تتعارض مع السيادة الوطنية.<sup>3</sup>

**الفرع الثاني : مرحلة ما بعد 1966 إلى غاية يومنا هذا**

وهي فترة امتازت بتعدد الانتماءات الإيديولوجية، بدأ بتبني التيار الشيوعي و في نهاية الثمانينات بعد انهيار المعسكر الشيوعي، تم تبني نظام اللبرالي، وتوجه دور الدولة إلى محايدة بعد ما كانت متدخلة، حيث أمتازت كل فترة بتشريعات مميزة لها .

**أولا: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ضمن الأمر 66-133**

إن صدور الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، يعد أول تشريع في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر المستقلة، حيث تضمن 79 مادة، حيث اعتبره البعض أنه أهم حدث في تاريخ المؤسسات الإدارية في الجزائر، ثم إن فئة الموظفين انتظرت صدور هذا القانون على الأقل من أجل تحديد حقوقهم والتزاماتهم .

حيث جاء في مستهله تحت مسمى " بيان أسباب " ، جملة من النقاط التي مست سواءا بالوظيفة أو بحقوق الموظف من جهة أخرى، حيث نقف في ما يلي على أهم النقاط التي نراها لها علاقة بموضوع دراستنا :

<sup>1</sup>- Article 1er loi n° 62-157 du 31 décembre 1962 tendant à la reconduction ,jusqu à nouvel ordre ,de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, journal officiel, le nombre 2 ,publié le 11 janvier 1963.

<sup>2</sup>.- Article 2 loi n° 62-157

<sup>3</sup> - سمية بن رموقة ، مرجع سابق ،ص 12 .

أن فترة إختيار الموظفين بشكل جماعي ،عقب نيل الاستقلال ،وأن إتجهت إلى إرساء قواعد ثابتة وتنظيم هياكلها الإدارية ،حيث كان التوظيف قبل الإستقلال متاح للفرنسيين فقط ؛

حيث كان يجري التوظيف على أساس المسابقات بين المترشحين الذين يحوزون بعض الإجازات وكانت قواعد الترسيم و الترقية تحدد في جميع الحالات بطرق غير مباشرة ،تمر عبر العديد من القوانين الأساسية الخاصة ؛

حيث تم بموجب المنشور رقم 15 م.ع/و.ع المؤرخ في 10 نوفمبر 1962، تجميد ترقية الموظفين أو إعادة ترتيب رتبهم وتجميد وضعيتهم وإبقاؤها في الدرجة الأولى من رتبهم وذلك منذ توظيفهم ،إذ بعد الإستقلال ظهر عدد طالبي الوظيفة ذوي الشهادات بعدد قليل مقارنة بعدد المناصب الشاغرة مما ترتب عن هذه الحالة إتخاذ عدة تدابير توظيف مخالفة ،وكذلك تجميد الترقية قد أضفى إلى استعمال تعسفي للإجراءات المتعلقة بالانتداب كبديل عن الترقية ، حيث كان الانتداب مخصص للانتداب في الوظائف العليا للإدارات المركزية و المصالح الخارجية ؛

قد تم إنشاء عدد كبير من المؤسسات العمومية اضطرت في كثير من الأحيان إلى أن تتولى بنفسها تحرير القوانين الأساسية الخاصة و نظم التعويضية و تزيد أكثر من غيرها في الفوائد المالية و المنح التعويضية لكي تتمكن من إغراء المستخدمين الأكفاء و توظيفهم<sup>1</sup>.

حيث نص على إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي إعتبرها من الهيئات الاستشارية المحدثة .

— وفقا للمادة 4 من الأمر 66-133 صدر المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تأليفها و تنظيمها و سيرها

<sup>1</sup> - بيان الإستيبيان من الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان سنة 1966، والمتضمن ، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،الجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

،والذي يحتوي على 21 مادة ،حيث تؤسس اللجان المتساوية الأعضاء في الإدارات و المصالح و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية الإدارية .

حيث تنشأ لكل سلك واحد لوحده لجنة واحدة متساوية الأعضاء ،إذ تنشأ بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية و الوزير المعني بالقطاع ، هذا ما يؤدي إلى خلق عدد من اللجان يساوي عدد الأسلاك الموجودة بتلك الإدارة .<sup>1</sup>

حيث تدوم مدة العضوية في اللجنة سنتين قابلة للتجديد ،كما أنها تختص بدراسة الأوضاع الفردية للموظفين العموميين و المتعلقة بمراكزهم وأوضاعهم الوظيفية مثل التثبيت ،الترقية ،النقل ،التأديب ...إلخ .<sup>2</sup>

وبعد ثلاث سنوات صدر المرسوم 55-69 المؤرخ في 13 مايو 1969 الذي يتضمن تحديد الكيفيات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ،حيث تضمن 14 مادة، حيث حدد عدد ممثلي الموظفين ،يكون (2) عضوين في حالة للأسلاك التي عدد موظفيها محصور بين 20 و 100 موظف ، و(3) ثلاثة أعضاء في حالة السلك يزيد عدد أعضائه على (100) مائة موظف .<sup>3</sup>

**ثانيا : اللجان المتساوية الأعضاء ضمن قانون رقم 78-12 القانون الأساسي العام للعامل**

وأهم ما جاء به هذا القانون أنه لم يتعرض إلى اللجان متساوية الأعضاء مع العلم أنها من اللجان الدائمة حيث اكتفى بتحديد عقوبات مقابل لتلك الحقوق والواجبات ،إلى جانب تبنيه نظام متميز في حالات وقوع خلافات ضمن العلاقات الجماعية للعمل ومن أجل تسويتها أخذ بنظام المصالحة والتحكيم في تلك الخلافات<sup>4</sup> ،ذلك ما يؤكد نص المادة 90

<sup>1</sup> - المادة 1 و 2 من المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تأليفها و تنظيمها و سيرها ، الجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

<sup>2</sup> - سمية بن رموقة ،مرجع سابق ،ص،14

<sup>3</sup> - المادة 3 من المرسوم 55-69 المؤرخ في 13 مايو 1969 الذي يتضمن تحديد الكيفيات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ،الجريدة الرسمية ، العدد 43 ،الصادرة بتاريخ 20 ماي 1969.

<sup>4</sup> - أولاج مليكة ، نظام اللجان الإدارية و تطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي ،مذكرة ماجستير ،كلية الحقوق ،جامعة الجزائر 1، 2011 ،ص 53،54

من نفس القانون "تداركا لأي خلاف قد يحدث في العلاقات الجماعية للعمال وتوصلا لتسويته عند الحاجة تنشأ الإجراءات الإلزامية للمصالحة والتحكيم في تلك الخلافات".<sup>1</sup>

أما ما جاءت به المادة 88 "يتعين على كل مؤسسة مستخدمة أن تضع نظاما داخليا تحدد بموجبه القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل ، و الانضباط العام ، و معايير الصحة ، و الأمن في العمل ، طبقا للقوانين و الأنظمة ؛

و تحدد كميّات إعداد النظام الداخلي و إقراره ، و كذلك نصوصه النموذجية ، بموجب القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط و القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة"<sup>2</sup>

ونستخلص أن القانون 78-12 لم يذكر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، بل أشار إليها ضمن القوانين الأساسية .

و قد وجب التصريح بفشل الوحدة بين جميع العاملين في منظومة قانونية واحدة ، قطاع الوظيفة العمومية و القطاع الاقتصادي ، وهذا لاختلاف كل قطاع عن الآخر .<sup>3</sup>

صدور المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي سنة 1984 الذي يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها

حيث سماها بـ " اللجان المتساوية الأعضاء "<sup>4</sup> و مدة عضويتها ثلاث سنوات بدل سنتين ، و تخص كل سلك أو مجموعة أسلاك ، عكس التنظيم السابق الذي حصرها في سلك واحد فقط ، و تطرق الباب الثاني منه ، إلى اللجان المتساوية الأعضاء في الإدارة المركزية ، و الثالث إلى اللجان المتساوية الأعضاء الولائية .

<sup>1</sup> - المادة 90 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 ، الذي يضمن ، القانون الأساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية العدد 32 ، الصادرة بتاريخ 8 أوت 1978 .

<sup>2</sup> - المادة 88 من القانون رقم 78-12 .

<sup>3</sup> - عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 43 .

<sup>4</sup> - المادة 2 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي سنة 1984 الذي يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها ، الجريدة الرسمية العدد 3 ، الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984 .

والذي ألغى المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تأليفها و تنظيمها و سيرها ، وذلك بموجب المادة 32 منه .

**صدر المرسوم 84-11** المؤرخ في 1 جانفي 1984، الذي يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، و الذي تم بموجب المادة 13 منه إلغاء أحكام المرسوم رقم 69-55<sup>1</sup>، المؤرخ في 13 مايو 1969 ، الذي يتضمن تحديد الكيفيات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء .

**ثالثا : اللجان الإدارية بصدور المرسوم 85-59 الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.**

حيث جاء هذا المرسوم ليسمىها ب " لجنة الموظفين " <sup>2</sup>، حيث "تحدث لجان في المؤسسات و الإدارات العمومية و ما يتبعها من المؤسسات و الهيئات العمومية الأخرى " <sup>3</sup>، الذي يتضمن "القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات العامة والإداريين" ، ينص على مجال العمل الذي تعمل فيه والقواعد القانونية المطبقة على العاملين في المؤسسات العامة والإدارية ، و تتعلق هذه القضايا بكيفية توظيف ، والتنشيط ، والترقية ، والانتداب التلقائي وإعادة الإدماج ، و حركة النقل ، والآراء والاقتراحات المقدمة من اللجنة بشأن نقل الموظفين لإلزامية في العمل ولو بعد صدور المقرر ، والشئ الذي يستنتج أن مبدأ مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في مختلف المسائل الفردية الخاصة بالموظف في علاقته مع الإدارة ، هو مبدأ ثابت ومستمر ، حيث نشأت هذه اللجان منذ تأسيس فكرة الوظيفة العامة ، ولأهمية وضرورة احترام حقوق الموظف من بينها الأجور المتساوية وتعتبر هذه اللجان الضمانة الحقيقية والفعالية والفعالة للموظف في علاقته مع الإدارة .<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - المادة 13 من المرسوم 84-11 المؤرخ في 1 جانفي 1984، الذي يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، الجريدة الرسمية العدد 3، الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984 .

<sup>2</sup> - المادة 55 و 123 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

<sup>3</sup> - المادة 11 من المرسوم رقم 85-59 .

<sup>4</sup> - أولاج مليكة ، مرجع سابق ، 56، 55.



الخاصة ، و تشتمل على عدد متساوي من ممثلي الموظفين المنتخبين و ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية .<sup>1</sup>

ومن اللافت للنظر أن المرسوم 59-85 ، وضمن أحكامه نجده قد اعتمد على كل من الأمر 133-66 و القانون 12-78 معا .<sup>2</sup>

**رابعا : اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ضمن الأمر 06-03 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**

و من المفيد أن نذكر أن هذا الأمر قد صدر في ظل ظروف تميزت بالتوجه نحو التعددية الحزبية ، واقتصاد السوق ، بعد دستور 1996 ، و قد وحد بين صفوف الموظفين التابعين لسلك الوظيفة العمومية ، وهذا كضمانة أكثر إحترافية للإدارة ، وقد استبدل مصطلح العامل الذي كان سائدا سابقا في ظل المرحلة الاشتراكية ، حسب قانون 12-78 القانون الأساسي العامل للعامل ، بمصطلح الموظف ، حيث يعتبر هذا المصطلح هو نفسه المستعمل في العديد من النظم الوظيفية في العالم .<sup>3</sup>

وقد جاءت تسمية اللجنة في هذا الأمر ، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، فقد أضاف لها التشريع الأثني كلمة إدارية عكس ما مر معنا في التسميات السابقة في خضم مختلف التشريعات و التنظيمات السابقة ، من لجان متساوية إلى تسمية لجان الموظفين ، وهذا بغية تمييزها عن اللجان الإدارية الأخرى مثل ، لجان طعن ، واللجان التقنية ، و لجنة فتح و تقييم العروض ، ضمن الصفقات العمومية .

و لقد جاء الأمر 06-03 ليتكون من 224 مادة ، ولقد أكد أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، تعتبر من بين هيئات المشاركة والطعن في قانون الوظيفة العمومية إلى جانب كل من لجان الطعن ، واللجان التقنية .

<sup>1</sup> - المادة 48 من المرسوم رقم 59-85

<sup>2</sup> - عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 55

<sup>3</sup> - عمار بوضياف ، مرجع سابق ، ص 46

وتجدر الإشارة هنا أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تضمنتها المواد من 62 إلى المادة 64 من قانون الوظيف العمومي ، حيث تستشار في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين ، و تجتمع كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي ، هذا من جهة ، و تركت مسائل أخرى للتنظيم ، حيث يدخل هذا ضمن مشاركة الموظفين في صناعة القرارات التي تخص حياتهم المهنية .

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

حيث نجد النص جاء أكثر مرونة و ملائمة ، حسب كل إدارة ، عكس النصوص السابقة التي كانت تنص على تشكيل لجنة لكل سلك .

حيث تشكل بالتساوي ، من ممثلين عن الإدارة و منتخبين يمثلون الموظفين ، وترأسها السلطة الموضوعة تحت مستواها .

يستفاد من مما سبق على إلزامية إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء ، على مستوى كل المؤسسات العمومية و الهيئات و الإدارات ، والمصالح العمومية<sup>1</sup> ، وذلك ما أشار إليه المنشور رقم 33 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومي ، المؤرخ في 24 ديسمبر 2003 ، حيث لفت انتباه المديرية العامة للوظيف العمومي ، أن بعض المراكز و المعاهد التابعة لقطاع التكوين المهني ليست لها لجان متساوية الأعضاء خاصة بها ، طبقا لما يقتضيه التنظيم الساري المفعول ، وأن مديريةية التكوين المهني بالولاية ، هي التي تتكفل بملفات مستخدمي مراكز و معاهد قطاع التكوين المهني التابعة لها ، فقد أوصت أنه ينبغي وجوبا على المراكز و المعاهد التابعة لقطاع التكوين المهني أن تكون لها لجان متساوية الأعضاء خاصة بها .<sup>2</sup>

ونفس الأمر أمرت به المديرية العامة للوظيف العمومي ، ضمن منشورها رقم 04 المؤرخ 24 جانفي 2004 ، حيث أن بعض البلديات ليست لها لجان متساوية الأعضاء

<sup>1</sup> - أولاج مليكة ، مرجع سابق ، ص 56-57

<sup>2</sup> - المنشور رقم 33: الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومي ، الصادرة بتاريخ في 24 ديسمبر 2003

خاصة بسلك المتصرفين البلديين والمتصرفين الرئيسيين الإقليميين ،طبقا لما يقتضيه التنظيم الساري المفعول ،وأن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المتواجدة على مستوى بعض الولايات هي التي تتكفل بملفات المتصرفين البلديين ،حيث أوصت على وجوب إنشاء لجان متساوية الأعضاء خاصة بهم<sup>1</sup>، وحسب نص المادة 221 من الأمر 03-06 أن أحكام المرسوم رقم 59-85 الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات ،و الإدارات العمومية ساري المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية الموصى بها .<sup>2</sup>

وكذلك نجد نص المادة 73 من قانون الوظيف العمومي تنص على " تحدد اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تشكيلتها ،و تنظيمها ،و سيرها ،و نظامها الداخلي وكذلك كيفية سير الانتخابات ،عن طريق التنظيم .<sup>3</sup>

و عليه فقط استمر العمل بكلى من المرسومين 10-84 الذي يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها والمرسوم 11-84 الذي يحدد كيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ،إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020، الذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث دمج بين تحديد اختصاص اللجنة و كيفية تعيين أعضائها ،في نص واحد ،عكس النصوص السابقة سواء المرسومين 10-84 و 11-84 ،أو حتى ماسبقهم من مراسيم كل من المرسوم رقم 66-143 ،المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تأليفها و تنظيمها و سيرها ،و المرسوم 69-55 ،الذي يتضمن تحديد الكيفيات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء .

حيث تم بموجب المادة 104 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ،إلغاء كل ما هو مخالف لهذا المرسوم لا سيما أحكام المرسومين رقم 10-84 و 11-84 .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - المنشور رقم :04 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومي ،المؤرخ 24 جانفي 2004

<sup>2</sup> - المادة 221 من الأمر 03-06

<sup>3</sup> - المادة 73 من الأمر 03-06 .

**المطلب الثالث: تمييز اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عن اللجان الإدارية الأخرى**  
 أثناء ممارسة الموظف لمهامه داخل الإدارة، تصادفه العديد من اللجان الإدارية بخلاف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، و التي يجب الوقوف على إختصاصاتها وكيفية تشكلها، لأجل التمكن من التمييز بين مختلف النظم القانونية لتلك اللجان الإدارية، و عليه سوف نتطرق إلى أربع لجان أو تنظيمات قانونية توجد داخل الإدارة قد تتشابه إلى حد معين مع اللجان المتساوية الأعضاء هي لجان الطعن ثم اللجان التقنية ثم ثالثا لجنة الخدمات الاجتماعية ثم رابعا النقابة العمالية .

### الفرع الأول: الفرق بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لجنة الطعن

تكون لجان الطعن لدى كل وزير أو وال و كذلك لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات، و الإدارات العمومية، و لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم ( أ، ب، ج، د ) و ذلك حسب نص المادة 8 من الأمر 06-03 أو يمكن أن تتشكل من عدة مجموعات من الأسلاك،<sup>2</sup>

حيث تتكون من سبعة أعضاء دائمين من ممثلي الإدارة و سبعة أعضاء ممثلين للموظفين، يعينون من بين الفوج أ بعد 15 يوم من إعلان نتائج إنتخاب ممثلي الموظفين، و سبعة أعضاء إضافيين يكونون إحتياط، حيث لا يكمن تشكيلها من ممثلين لسلك واحد و يكونوا مرسمين،<sup>3</sup> مدة العهدة بها هي 3 ثلاث سنوات .

تجتمع لجنة للبت في طعون الموظفين المرفوعة إليها في أجل أقصاه شهر (1) من تاريخ الإخطار، المتعلقة بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث يترتب على رفع الطعن أمامها تعليق العقوبة الصادرة حيث يجب عليها إصدار قرار معلن خلال 45 يوم من تاريخ الإخطار، بخصوص قرارات العقوبات، وذلك بإلغائها، أو تعديلها، أو تثبيتها، حيث تسري قراراتها من تاريخ

<sup>1</sup> - المادة 104 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020، الذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 44، الصادرة بتاريخ 30 يوليو 2020 .

<sup>2</sup> - المادة 47 من المرسوم التنفيذي 20-199

<sup>3</sup> - المواد 49 و 50 من المرسوم التنفيذي 20-199

اجتماعها و ليس من تاريخ إصدار قرار إصدار قرارات السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>1</sup>.

يرأس اللجنة ،السلطة الموضوعة عندها أو ممثلها المعين لهذا الغرض ،حيث تجتمع بناء على طلب رئيسها ، ويكون إبداء الرأي بالأغلبية البسيطة لأعضائها الحاضرين ، أما إذا تم اللجوء إلى التصويت يكون بالاقتراع السري لكافة اعضائها ، في حالة تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس هو الصوت المرجح<sup>2</sup>.

ناخبوها هم أعضاء ممثلي الموظفين المنتمين للجنة المتساوية الأعضاء ،والمترشحون هم من بين الأعضاء الدائمين من ممثلي الموظفين المنتمين للجنة المتساوية الأعضاء ،أو كل الموظفين المستوفين لشروط الترشيح ،بعد تقديم طلب الترشيح<sup>3</sup>.

#### الفرع الثاني :الفرق بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و اللجنة التقنية

تكون في كل المؤسسات أو الإدارات العمومية،أو لدى المؤسسات ذات التسيير المركزي؛

كما يكمن أن تنشأ لجنة تقنية مشتركة بين عدة مؤسسات بشرط أن يكون إنتماؤها لنفس الدائرة الوزارية ،وهذه ميزة مشابهة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة إنشاء لجان مشتركة<sup>4</sup>.

وتتشكل مناصفة بين ممثلي الإدارة ،وممثلي الموظفين ،وكذلك أعضاء إضافيين ،ويكون عددهم مماثل لعد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>5</sup>.

وهذا تشابه مع اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ،من تماثل عدد الأعضاء.

ويحدد عدد أعضائها حسب الجدول التالي:

<sup>1</sup> - المواد 54 و55 من المرسوم التنفيذي 20-199

<sup>2</sup> - المواد 58 و60 المرسوم التنفيذي 20-199

<sup>3</sup> - المواد 66 و 69 من المرسوم التنفيذي 20-199

<sup>4</sup> - المادة 76 و 77 من الأمر 06-03.

<sup>5</sup> - المادة 79 من المرسوم التنفيذي 20-199

عدد موظفي الإدارة		ممثلي الإدارة		ممثلين منتخبين للموظفين	
		الأعضاء الدائمون	الاحتياطيين	الأعضاء الدائمون	الاحتياطيين
أقل من 100		02	02	02	02
من 100 إلى 500		03	03	03	03
من 500 إلى 1000		04	04	04	04
يفوق 1000		05	05	05	05

الجدول رقم 1

أما عن مدة العضوية ثلاث سنوات ، فهي كذلك متماثلة مع مدة عضوية اللجان المتساوية الأعضاء .

إختصاصاتها تنقسم بين دورين ، وهما المسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل و كذا النظافة و الأمن داخل المؤسسة

إذ تستنشر عند إعداد مشروع النظام الداخلي للمؤسسة الإدارية المعنية ، وتستنشر كذلك في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل ، و كذا مسألة تنظيم و سير المصالح ، و خاصة تدبير و تحديث مناهج و تقنيات العمل و تأثيرها على الموظفين ، وتستنشر في مجال النظافة و الأمن <sup>1</sup>.

وعليه فإن الفارق الأساسي بينهما يتمثل في الاختصاص فقط ، فبينما تختص الأولى بدراسة المسائل الإدارية البحتة و مشاكل الموظفين الفردية ، فإن الثانية تختص بالمسائل التقنية التي لها تأثير على تحسين ظروف العمل <sup>2</sup>.

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

<sup>2</sup> - محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثالثة ، الجزائر ، 1988، ص 67.

## الفرع الثالث : الفرق بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الخدمات الاجتماعية

### أولاً: مفهوم الخدمات الإجتماعية

تعتبر الخدمات الاجتماعية هي جميع الأعمال أو الانجازات التي تصبو إلى المساهمة في تحسين المستوى المعيشي للعمال ماديا و معنويا عن طريق تكملة لأجر العمل في شكل خدمات ،تقدم في مجال الصحة و السكن و الثقافة و التسلية و بصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل و أسرته،<sup>1</sup> كما تساهم كذلك الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة في تمويل نظام التقاعد المسبق.<sup>2</sup>

و كذا تمويل الأعمال الرامية إلى ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء.<sup>3</sup>

### ثانيا :المستفيدون من الخدمات الاجتماعية

حيث ينفع من الخدمات الاجتماعية التي توفرها الهيئة المستخدمة كل من العمال ،و المتقاعدون ،والأسر التي يتكفلون بها ،حيث تستمر أسر العمال المتوفين في الانتفاع من نفس الامتيازات الممنوحة.<sup>4</sup>

### ثالثا :إنشاء لجنة الخدمات

تتشأ لجنة الخدمات داخل كل هيئة مستخدمة جهاز واحد ،أو عند الاقتضاء عدة أجهزة تتولى الخدمات الاجتماعية ،تسمى " لجنة الخدمات الاجتماعية " .<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - المادة 2 من المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 ماي 1982 الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها ،الجريدة الرسمية العدد 20، الصادرى بتاريخ 18 ماي 1982

<sup>2</sup> - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94-186 المؤرخ في 6 جويلية 1994 المتمم للمرسوم 82-179 الجريدة الرسمية العدد 44 ، الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها ،الصادرة بتاريخ 7 جويلية 1994

<sup>3</sup> - المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 96-74 المؤرخ في 3 فيفري 1996 المتمم للمرسوم 82-179 الجريدة ، الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها ، الجريدة الرسمية العدد 9،الصادرة بتاريخ 4 فيفري 1996.

<sup>4</sup> - المادة من المرسوم رقم 82-179

<sup>5</sup> - المادة 3 من المرسوم 82-303 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 الذي يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية ،الجريدة الرسمية العدد 37، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982

حيث تنشأ لجنة الخدمات الاجتماعية على مستوى كل وزارة وولاية وبلدية ،كما تنشأ كذلك على مستوى كل دائرة أو مصلحة أو مجموعة من المصالح أو في كل مؤسسة أو هيئة عمومية عندما تبرر ذلك أهمية عدد العمال ،حيث تنشأ بواسطة قرار يصدر من طرف الوزير أو الوالي أو رئيس البلدية .<sup>1</sup>

أما في حالة إنشاء لجنة الخدمات الخاصة بالموظفين التابعين للمصالح اللامركزية ،فقرار الإنشاء يجب أن يعرض مسبقا على الوالي المختص لإبداء رأيه ،أما إذا لم يبدي رأيه خلال شهر فيعتبر سكوته بمثابة موافقة .<sup>2</sup>

يمكن أن تنشأ لجنة الخدمات الاجتماعية بمبادرة من طرف السلطة المختصة ،أو حسب الحالة النقابة المعنية أو الممثلين المنتخبين من العمال المجتمعين لهذا الغرض .<sup>3</sup>

#### رابعا : عدد أعضاء لجنة الخدمات الإجتماعية

تتألف لجنة الخدمات الاجتماعية حسب أهمية عدد العمال ،من خمسة إلى تسعة ( 5 إلى 9 ) أعضاء دائمين ومن اثنين إلى ثلاثة ( 2 إلى 3 ) من الأعضاء الإضافيين يعينون حسب الهيئة من الهيئة النقابية المعنية أو من ممثلي العمال المنتخبين .<sup>4</sup>

إذ يعين أعضاء لجنة الخدمات الاجتماعية مدة ثلاث سنوات ،فهي نفس مدة عضوية اللجان المتساوية الأعضاء .<sup>5</sup>

#### الفرع الرابع :الفرق بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و التنظيمات النقابية

النقابة تعتبر من بين أكبر التنظيمات شيوعا ،لأنها تمثل فئة من فئات الموظفين و العمال ، أصحاب الحرف و المهن ،حيث يختارون تنظيم لأنفسهم في نقابة من عدة نقابات ، هذه الأخيرة التي قد تنتمي إلى اتحادات وطنية أو قومية ،و حتى إلى الدولية منها ؛

<sup>1</sup> - المادة 21 من المرسوم 303-82

<sup>2</sup> - المادة 22 من المرسوم 303-82

<sup>3</sup> - المادة 23 من المرسوم 303-82

<sup>4</sup> - المادة 24 من المرسوم 303-82

<sup>5</sup> - المادة 4 من المرسوم 303-82



## أولاً: مفهوم النقابة

ينصرف مفهومها إلى ذلك التنظيم الذي يمثل مصالح العاملين تجاه الإدارة المستخدمة و الاهتمام بقضاياهم المتمثلة في الأجور ، وساعات العمل ، وظروفه ، حيث يشارك الموظفين في إدارة النقابة ، و يدعمون نشاطاتها وذلك من خلال المساهمات السنوية ، والمتمثلة في مبالغ مالية رمزية تدفع عن كل تجديد إشتراك سنوي .<sup>1</sup>

وقد نظمها القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية العدد 23 ،الصادرة بتاريخ 06 جوان 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 الجريدة الرسمية العدد 68،الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996 الجريدة الرسمية العدد 36 ،الصادرة بتاريخ 12 جوان 1996 .

حيث تتميز التنظيمات النقابية في هدفها و تسميتها ،وتسييرها عن أية جمعية ذات طابع سياسي ،ولا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي ،ولا الحصول على إعانات أو هبات،أو وصايا ،كيفما كان نوعها ،ولا المشاركة في تمويلها ؛ غير أن أعضاء التنظيم النقابي يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي .<sup>2</sup>

## ثانيا :الشروط الواجب توفرها في المؤسسين للنقابة

- "أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل ؛
- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية الوطنية ؛
- أن يكونوا راشدين ؛
- ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية ؛
- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي ."<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 374

<sup>2</sup> - المادة 5 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990،المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية العدد 23 ،الصادرة بتاريخ 6 جوان 1990

## ثالثا: النقابة لها الشخصية المعنوية

النقابة تتمتع بالشخصية المعنوية بمجرد تأسيسها وهذا ما يكسبها :

- حق التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة ، ضد كل من أضر بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية منها ؛
- حرية إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه ؛
- إقتناء أملاك منقولة أو عقارية ، مجاناً أو بمقابل ، لممارسة نشاطها النقابي المنصوص عليه في قانونه الأساسي و نظامه الداخلي .<sup>2</sup>

لكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، هي عبارة عن لجنة داخلية لا تتمتع بالشخصية المعنوية .

يحق للمنظمات النقابية ، وفي إطار التشريع ، والتنظيم المعمول بهما أن تتخرب في المنظمات النقابية أو القارية أو الجهوية التي ترمي إلى تحقيق نفس الأهداف أو المماثلة لها.<sup>3</sup>

مما سبق نستنتج أن النقابة تهتم بالمسائل العامة التي تهتم بالموظف من تحسين ظروف العمل إلى الحصول على تعويضات و تغيير في الأنظمة الأساسية ، وقد رأى العميد هوريو ، بأنه لا ينبغي قيام صراع طبقي في داخل الهرم التسلسلي الإداري و من ثم لا ينبغي إقامة نقابات للموظفين ، لان الشكل النقابي حسب رأيه مرتبط بفكرة صراع الطبقات.<sup>4</sup>

كما أن النقابة الأكثر تمثيلاً لها دور في مراحل إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء فهي قد تقوم بإيداع قوائم المترشحين للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لدى السلطة التعيين لتلك الإدارة العمومية .<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - المادة 6 من القانون رقم 90-14

<sup>2</sup> - المادة 16 من من القانون رقم 90-14

<sup>3</sup> - عبد الحكيم سواكر ، مرجع سابق ، ص 151

<sup>4</sup> - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 373

<sup>5</sup> - المادة 32 من المرسوم 20-199.

أما اللجنة المتساوية الاعضاء فدورها يقوم حول المسائل الفردية للحياة المهنية للموظف.

### المبحث الثاني :الإطار الهيكلي و الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتألف من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، حيث يتم اختيارهم بالطرق المبينة في التنظيمات التي تحدد الإطار الهيكلي والوظيفي لهذه اللجان ،و لقد قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين و هما كيفية إنشاء وتنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وثانيا العضوية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

#### المطلب الأول : إنشاء وتنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

لقد بين المرسوم 20-199 كيفية إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء حسب الحالة ، لكل رتبة أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها ويؤخذ بعين الاعتبار في ذلك طبيعة المهام الموكلة لتلك الرتب أو الأسلاك وتعدادها وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها.<sup>1</sup>

كما يمكن أيضا في حال كان عدد الموظفين لا يسمح بإنشاء لجنة متساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية ،إنشاء لجان إدارية متساوية الأعضاء مشتركة ما بين عدة مؤسسات وإدارات، شريطة أن تكون تابعة لنفس القطاع الوزاري. وهو ما نصت عليه المادة 03 من المرسوم 20-199<sup>2</sup>، ولعل المشرع الجزائري أراد بهذا أن تكون هناك تغطية شمولية لكل موظفي قطاع الوظيف العمومي ،من حيث خلال لجان إدارية متساوية الأعضاء تساهم في تسيير الحياة المهنية الخاصة بهم من خلال خلق فضاء تشاركي مع الإدارة.

كما يمكن للمؤسسة ،والإدارة ذات التسيير المركزي للحياة المهنية للموظفين ولها مصالح جهوية أو محلية، من تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، بنفس الطريقة المبينة في نص المادة الثانية من المرسوم 20-199، بموجب قرار وحسب الحالة بعد أخذ رأي سلطة الوظيفة العمومية، وهو ما نص عليه المشرع في نص المادة الرابعة من هذا المرسوم.

<sup>1</sup> - المادة 2 من المرسوم 20/199 .

<sup>2</sup> - المادة 3 من المرسوم 20/199.

هذا وتنشأ لجان أخرى تكون على مستوى المؤسسات العمومية والإدارات العمومية طبقاً لنص المادة (5) من المرسوم السالف الذكر.

إذا فاللجان الإدارية تكون على مستوى مركزي و جهوي و محلي و على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية.

### الفرع الأول :تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء على المستوى الإدارة المركزية

يتم استحداث هذا النوع من اللجان بالنسبة للمؤسسات والإدارات التي تسيير الحياة المهنية والوظيفية لمستخدميها تسييرا مركزيا، ويكون استحداثها بموجب قرار أو مقرر يصدر من السلطة التي لها صلاحية التعيين مشفوعة برأي مصالح مديرية الوظيفة العمومية كما يحدد القرار صلاحية اللجان؛

وهذا ما نصت عليه المادة 04 من المرسوم 20-199.

كما ترسل نسخة من القرار أو مقرر التكوين مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال 10 أيام التي يمكن إمضاؤها<sup>1</sup>، وتختص هذه اللجان المركزية بالموظفين الذين يؤدون وظائفهم على مستوى الإدارة المركزية بصفة فعلية، كما يجوز للإدارة إنشاء لجان لكل سلك أو رتبة يتساوى مستوى تأهيلها طبقاً لأحكام المادة(2) المرسوم 20-199 أو إلى طريقة الضم إذا كان عدد الموظفين لا يسمح باستحداث لجان طبقاً لأحكام المادة 3 من نفس المرسوم.

### الفرع الثاني : تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء على المستوى الإدارة المحلية

يتم إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى المحلي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وهذا بموجب قرار أو مقرر يحدد فيه صلاحيات هذه اللجنة الإدارية؛

كما يمكن استحداث هذه اللجان لكل رتبة أو سلك تتساوى فيه مستوى تأهيلها وفي حالة عدم وجود عدد كافي للموظفين بتكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء باللجوء إلى طريقة اللجان المشتركة بين عدة مؤسسات أو إدارات تابعة لنفس القطاع .

<sup>1</sup> - الفقرة 3 من المادة 6 من المرسوم التنفيذي 20-199.

### الفرع الثالث: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على المستوى المؤسسات العمومية

يتم استحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية سواء كانت محلية أو وطنية حسب الرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك تطبيقاً لنص المادة (2) من المرسوم 20-199 شأنها في ذلك شأن اللجان الإدارية على مستوى المركزي أو المحلي ويمكن إذا لم يسمح عدد الموظفين بإنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء اللجوء إلى طريقة الضم أو اللجان بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية.

ويكون استحداث هذه اللجان من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو لدى السلطة الوصية عند الاقتضاء بموجب قرار أو مقرر<sup>1</sup>.

### الفرع الرابع: قواعد سير و عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تستحدث هذه اللجان الإدارية من أجل إنشاء فضاء تشاركي بين الإدارة والموظف في معالجة جميع المسائل والوضعية التي قد تطرأ على الموظف أثناء تأديته لمهامه من خلال الدورات التي تعقدها هذه اللجان ومن أجل هذا لا بد على اللجان حين إنشائها أن تقوم بإعداد نظامها الداخلي طبقاً للنظام الداخلي النموذجي، المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العامة على أن توافق عليه السلطة صاحبة صلاحية التعيين المعنية بموجب قراراً أو مقرر<sup>2</sup>.

أما بخصوص دورات هذه اللجان فهي تجتمع مرتين في السنة على الأقل، كما تجتمع بناء على مبادرة من رئيسها أو بطلب كتابي من 3/1 ثلث أعضائها الدائمين ولا يمكن لأي عضو إضافي حضور اجتماعاتها إلا في حالة الاستخلاف لأعضاء دائمين في حالة غياب مبرر وهو ما نص عليه المرسوم 20-199 في مادته 16<sup>3</sup>.

1 - المادة 05 من المرسوم التنفيذي 20-199.

2 - المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-199.

3 - المادة 16 من المرسوم التنفيذي 20-199.

وتبدي هذه اللجان رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين حول جميع المسائل التي تدخل في نطاق اختصاصها والتي تضمنتها المادة (12) من المرسوم 20-199 دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة.

ويكون الانتخاب فيها بالاقتراع السري وإذا كانت الأصوات المعبر عنها متعادلة يرجح صوت الرئيس، ماعدا في حالة الانضباط التي تكون فيها العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة<sup>1</sup>، كما لا تصح مداوات اللجان إلا بحضور  $\frac{3}{4}$  أعضاؤها على الأقل<sup>2</sup>.

تستدعى من جديد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء خلال 08 أيام وتفتح مداواتها بـ:  $\frac{1}{2}$  عدد أعضائها وعند نهاية كل اجتماع يحرر محضر مفصل ويمضيه جميع الأعضاء الحاضرين ليتم تسجيله في سجل مرقم ومؤشر من طرف السلطة المعنية.

#### المطلب الثاني: العضوية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

تنص المادة (07) من المرسوم 20-199 ، تتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين؛ أي أن هذه اللجان تتشكل بعدد متساوي بين من يمثل الإدارة مع ممثلين منتخبين عن الموظفين، وقد يزيد أو ينقص عدد الممثلين، ومعيار ذلك هو عدد الموظفين، وهو ما يستشف من نص المادة (03) من نفس المرسوم وأكدته الفقرة الثانية من مادته السالفة، حيث حددت عدد الممثلين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كما هو مبين في هذا الجدول التوضيحي:

<sup>1</sup> - الفقرة 4 من المادة 17 من المرسوم التنفيذي 20-199.

<sup>2</sup> - الفقرة 2 من المادة 19 من المرسوم التنفيذي 20-199.

عدد موظفي الإدارة		ممثلتي الإدارة		ممثلين منتخبين للموظفين
الأعضاء الدائمون	الاحتياطيين	الأعضاء الدائمون	الاحتياطيين	
02	02	02	02	يساوي أو يفوق 10 وأقل من 21
03	03	03	03	يساوي 21 وأقل من 150
04	04	04	04	يساوي 150 وأقل من 500
05	05	05	05	يساوي أو يفوق 500

الجدول رقم 2

تجدر الإشارة أن المرجع في تحديد عدد الموظفين بالإدارة، يكون عند التاريخ المحدد لنقل قائمة الناخبين.

وإذا كان عدد الموظفين أقل من عشر موظفين فتكون لجان مشتركة يلحق فيها الموظفين المعنيين باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو سلك المنشأ لدى الإدارة الوصية أو لدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري<sup>1</sup>.

#### الفرع الأول : تعيين الأعضاء الممثلين للإدارة

يتم تعيين الأعضاء الممثلين للإدارة سواء كانوا دائمين أو إضافيين بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين مهما كان نوع اللجان الإدارية المتساوية

<sup>1</sup> - المادة 03 من المرسوم التنفيذي 20-199.

الأعضاء مركزية أو محلية، أو على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، وهذا خلال 15 يوما الموالية لإعلان نتائج انتخاب الأعضاء ممثلي الموظفين<sup>1</sup>.

ويشترط في تعيين الأعضاء ممثلي الإدارة، أن يكون الموظفين المنتمين إلى رتبة (أ) كأصل عام إلا إذا كان عددهم غير كاف فهنا تعود الصلاحية لسلطة التعيين، فتعين ممثلي الإدارة من بين الموظفين المنتمين إلى رتبة (ب)، وهو ما نصت عليه المادة (10) في فقرتها الثانية والثالثة والتي نصت على: "... ويعينون من بين موظفي الإدارة المعنية المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة (أ).

إذا كان عدد الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة (أ) في نفس الإدارة، غير كاف، يمكن تعيين ممثلي الإدارة من بين الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة (ب).<sup>2</sup>

وعند تعيين الموظف ممثل الإدارة في لجنة إدارية متساوية الأعضاء فلا يمكن تعيينه في لجنة إدارية أخرى، إلا في حالة ما إذا كان عدد الموظفين لا يسمح فهنا يمكن تعيينه في لجان إدارية أخرى تطبيقاً لأحكام المادة (11) من نفس المرسوم.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني : انتخاب ممثلي الموظفين

جاء في نص المادة (10) الفقرة الرابعة: "ينتخب ممثلو الموظفين وفق الكيفيات المحددة في هذا المرسوم"

حيث خصص هذا المرسوم الفصل الثالث منه في تنظيم عملية انتخاب ممثلي الموظفين ابتداءً من المادة (22) منه إلى غاية المادة (46)، حيث تجرى هذه الانتخابات قبل أربعة أشهر كحد أقصى وشهرين كحد أدنى من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الحاليين ويحدد تاريخ الانتخابات من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين،

وقد ورد استثناء في المدد فيكون في حالة حل اللجان الإدارية متساوية الأعضاء عليه في المادة (21) من هذا المرسوم<sup>4</sup>، فإنه يتعين تكوين لجنة جديدة في أجل شهرين.

<sup>1</sup> - الفقرة 1 المادة 10 من المرسوم التنفيذي 20-199.

<sup>2</sup> - الفقرة 2 و 3 من المادة 10 من المرسوم التنفيذي 20-199.

<sup>3</sup> - المادة 11 من المرسوم التنفيذي 20-199.

<sup>4</sup> - المادة 21 من المرسوم التنفيذي 20-199.



## الناخبين:

- الموظفون الذين هم في وضعية خدمة فعلية
- المنتدبون المنتمون إلى الرتبة أو السلك الذي سيتم تمثيله في اللجنة ويجوز توزيع الناخبين على فروع اقتراح لتأدية العملية الانتخابية.

ويمكن للموظفين المترشحين للمشاركة في هذه الانتخابات، المنتمون إلى الرتبة التي سوف يرسمون فيها، كناخبين، ولا يمكنهم الترشح لعضوية اللجنة<sup>1</sup>.

حيث أن المتربص لا يمكن أن ينتخب في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية، غير أنه يمكنه المشاركة في إنتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى للترسيم فيه.<sup>2</sup>

و تطبيقا لأحكام المادة (24) من المرسوم 20-199، فإن القوائم الانتخابية يتم ضبطها بموجب قرار أو مقرر من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويتم قفل القائمة ونشرها قبل عشرين يوما على الأقل من تاريخ الانتخاب، وإذا تم إغفال أو عدم تدوين اسم موظف في القائمة فله الحق أن يقدم طلبا كتابيا، حيث يلتبس فيه من السلطة التي لها صلاحية التعيين تسجيل اسمه، وذلك خلال أجل ثلاثة أيام من تاريخ نشر القائمة، وعلى هذه السلطة أن تعالج الطلب فورا تطبيقا لأحكام المادة (26) من نفس المرسوم.

## الموظفين الممنوعين من الإلتخاب :

وتجدر الإشارة لما نصت عليه المادة (28) أن هناك موظفون لا يمكنهم بأي حال من الأحوال الإلتخاب وهم:

- الموظفون المتواجدون في عطلة مرضية طويلة المدة.
- الموظفون الذين كانوا محل إجراء توقيف تحفظي.
- الموظفون الذين تم تنزيلهم في الرتبة.

<sup>1</sup> - المادة 29 من المرسوم التنفيذي 20-199.

<sup>2</sup> - المادة 89 من الأمر 03-06 .

وبالتالي فيمكن لجميع الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة، ويريدون المشاركة والترشح لعضوية اللجان الإدارية أن يسجلوا أنفسهم في قائمة الترشح عن طريق تصريح ترشح ممضي من طرفهم، حيث تقدم قائمة المترشحين من قبل المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً، و لا يمكن تقديم مترشح واحد في عدة قوائم لنفس اللجنة المراد العضوية فيها.

على أن تكون القائمة متضمنة لعدد من الأسماء مساو لعدد المقاعد الدائمة والإضافية المراد شغلها، و ذلك طبقاً لما نصت عليه المادة (07) المبينة آنفاً<sup>1</sup>.

حالة وجود نقابات، تودع قوائم المرشحين قبل عشرين (20) يوماً، على الأقل قبل تاريخ الاقتراع لدى الإدارة من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً<sup>2</sup>. ولا بد أن يكون في كل قائمة اسم موظف مندوب القائمة المؤهل لتمثيلها في جميع العمليات الانتخابية<sup>3</sup>.

هذا ويمكن طبقاً لأحكام المادة (35) من المرسوم السابق الذكر، إذا لم تكن هناك منظمات نقابية الأكثر تمثيلاً، أو كانت موجودة ولم تقم بإيداع القائمة الخاصة بالمترشحين في التاريخ المحدد للإيداع أن يقوم الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المحددة أن يقدموا تصريحاً للترشح ممضي من طرفهم إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين وبناءً على ذلك تحدد قائمة وحيدة للمترشحين، خمسة عشر (15) يوم قبل الاقتراع، وينشر في أماكن العمل بأي وسيلة ملائمة، وتجرى العمليات الانتخابية علانية على مستوى الإدارات وأثناء أوقات العمل، ويكون التصويت بالاقتراع السري في ظرف أو بالمراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني بموجب تعليمات من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>4</sup>.

### الفرع الثالث: العهدة والعضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

عملاً بأحكام المادة (08) من المرسوم 20-199 فإن عهدة الأعضاء اللجان المتساوية الأعضاء هي ثلاث (3) سنوات ويمكن تمديد مدة العضوية أو تقليصها حسب ما تقتضيه

<sup>1</sup> - المادة 31 من المرسوم التنفيذي 20-199.

<sup>2</sup> - الفقرة 1 المادة 32 من المرسوم التنفيذي 20-199.

<sup>3</sup> - الفقرة 2 المادة 32 من المرسوم التنفيذي 20-199.

<sup>4</sup> - المادة 39 من المرسوم التنفيذي 20-199.

المصلحة بصورة استثنائية عن طريق قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية بعد أخذ رأي مصالح مديرية الوظيفة العمومية.

على أن لا تتجاوز مدة التقليل أو التمديد مدة 06 ستة أشهر، ويمكن إنهاء عهدة الأعضاء دون اشتراط المدة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية، في حالة ما إذا طرأ تغيير أو تعديل على الرتبة أو السلك.

وهذا وتنتهي مهام أحد الأعضاء التي عين من أجلها وأصبح لا تتوفر فيه الشروط المطلوبة للعضوية، بسبب انقطاع العلاقة الوظيفية النهائية أو المؤقتة ويعين خلفه العضو الإضافي في القائمة عضوا دائما بدلا عنه، إلى غاية تجديد اللجنة<sup>1</sup>.

أما الموظف الذي غير السلك أو الرتبة يتم استخلافه بعضو إضافي، وفي حالة عدم وجود عضو إضافي يواصل المعني تمثيل الرتبة التي عين من أجلها إلى غاية تجديد اللجنة<sup>2</sup>.

يتم تعيين ممثلو الإدارة سواء كانوا دائمين أو إضافيين في اللجان بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي له صلاحية التعيين خلال 15 يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين وهو ما نصت عليه المادة (10) من نفس المرسوم ويمكن لموظف ممثل الإدارة أن يعين في عدة لجان إذا لم يسمح التعداد بتشكيل لجان أخرى، وهو ما جاءت به المادة (11) من نفس المرسوم<sup>3</sup>.

#### الفرع الرابع : حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

لقد تطرق التنظيم ضمن المرسوم التنفيذي 20-199، إلى الطريقة والحالات التي تتم فيها حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وهذا بطبيعة الحال يتم من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، ذلك بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية عن طريق قرار أو مقرر، وقد حصرت المادة 21 من المرسوم السالف الذكر هذه الحالات التي من خلالها يمكن حل هذه اللجان الإدارية في 06 حالات وهي:

<sup>1</sup> - الفقرة 1 المادة 9 من المرسوم التنفيذي 20-199.

<sup>2</sup> - الفقرة 2 المادة 9 من المرسوم التنفيذي 20-199.

<sup>3</sup> - المادة 10 و 11 من المرسوم التنفيذي 20-199.

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية؛
  - عندما يطرأ تعديل على هيكله السلك أو الرتبة ؛
  - زوال السلك أو الرتبة المعنية؛
  - عند حل النقابة أو النقابات الممثلة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ؛
  - عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون ومستخفونهم من حضور الاجتماعات لأي سبب.
  - عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض الإمضاء على المحاضر المتعلقة بها؛
- إذا توفرت حالة من هذه الحالات يمكن حل اللجنة الإدارية وتكوين لجنة جديدة في أجل شهرين حسب الضوابط المقيدة في هذا المرسوم.<sup>1</sup>
- و الجدير بالذكر أن هذا المرسوم حدد بدقة أسباب حل اللجان على عكس المراسيم والقوانين السابقة جعلت ذلك يدخل ضمن ما هو منصوص عليه في نظامها الداخلي.<sup>2</sup>
- من جهة أخرى نجد أن المادة 08 من المرسوم السالف الذكر تطرقت إلى إمكانية تقليص العهدة أو تمديدها بصفة استثنائية لضرورة المصلحة بموجب قرار أو مقرر تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الأخذ برأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، إن الناظر لكلمة تقليص يجد أنها تصب في إطار حل اللجان متى دعت ضرورة المصلحة لذلك من دون تحديد ماهية هذه الضرورة أو تحديد الاستثناء .

<sup>1</sup> - المادة 21 من المرسوم التنفيذي 20-199.

<sup>2</sup> - سمية بن رموقة، مرجع سابق ، ص40.

## الفصل الثاني:

إختصاص اللجان الإدارية  
المتساوية الأعضاء و التكليف  
القانوني لأعمالها

## الفصل الثاني: إختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

الموظف أثناء حياته الوظيفية يمر حتما بعدة وضعيات من توظيف إلى الترقية أو الانتداب أو الاستيداع إلى العزل أو الاستقالة أو الإحالة على التقاعد، فهل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تختص في كل تلك الوضعيات عن طريق إصدارها العديد من القرارات حسب كل حالة ، و عليه تطرقنا في هذا الفصل إلى مبحثين ،المبحث الأول إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بإبداء الرأي المطابق والرأي الإستشاري ،ثم ثانيا التكيف القانوني لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و طرق الطعن فيها.

**المبحث الأول :إختصاصات الرأي الإستشاري المطابق والإستشاري الإختياري**  
إذ تبدي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بعد إجتماعها للمداولات جملة من القرارات ذات الطابع الفردي ،فيما يخص الحياة المهنية للموظف ،حيث سوف نتطرق في هذا المبحث إلى كل من إختصاصي اللجنة المطابقة الملزمة للإدارة و الآراء الإستشارية الاختيارية الغير ملزمة للإدارة .

### المطلب الأول :اختصاصات الرأي الإستشاري المطابق

وهي الآراء المنصوص عليها في المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 ،و التي سوف نتطرق إليها كما يلي أولا ترسيم المتربص و الإدماج في رتبة الانتداب ،ثم ثانيا الترقية في الدرجة و الترقية الاختيارية في الرتبة ،ثالثا النقل الإجباري لضرورة المصلحة ،ثم رابعا العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة ،وأخيرا في الفرع الخامس نتطرق إلى إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب .

**الفرع الأول : ترسيم المتربص و الإدماج في رتبة الانتداب**

**أولا : ترسيم المتربص**

إن نظام التربص في الوظيفة العمومية يشكل ،آلية مكملة لنظام المسابقة في التوظيف ، حيث يهدف إلى الكشف إلى مدى كان إختيار العون للوظيفة موفق ،وهذا للنهوض بمهام وظيفته ،وذلك قبل ترسيمه في إحدى رتب السلم الإداري ،حيث يعتبر المتربص في وضعية قانونية خاصة مختلفة عن الموظف المرسم ،وذلك لعدم الإستقرار النهائي لمركزه القانوني .<sup>1</sup>

**1 – تعريف العون المتربص :**

لم يعطي المشرع تعريف للمتربص بل أشار إليه فقط في المادة 83 من الأمر 06-03 بـ " يعين كل مترشح تمّ توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص "<sup>2</sup>،و كما أشار إليه بأنه "يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به ؛

ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه ،بمتابعة تربص اختباري بنجاح ."<sup>3</sup>

و عدم إعطاء تعريف من قبل المشرع هو أمر طبيعي لأنه يخرج من مهامه ،بل هو منوط بالفقه و القضاء .

حيث عرف عبد الحميد كمال حشيش التربص على أنه : "اختبار إضافي ذو طابع علمي وهو التكملة المنطقية لما جرى من مسابقات عند التعيين "،و عليه يمكن تعريف العون

<sup>1</sup> - سميحة لعقابي ،شمس الدين بشير الشريف ،النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية ،مجلة العلوم القانونية و الإجتماعية ،المجلد الرابع ،العدد الرابع ، جامعة زيان عاشور -الجلفة ،ديسمبر 2019 ،ص239.

<sup>2</sup> - المادة 83 من الأمر 06-03

<sup>3</sup> - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2نوفمبر 2017،الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ،الجريدة الرسمية العدد 66 ، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

المتربص على أنه :عون يشغل أو يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة ،غير أنه لم يتم ترسيمه بعد في رتبته ، وهو متوقف على إجتياز مرحلة التربص .<sup>1</sup>

### 2 - مدة التربص :

لقد حددت المادة 84 من الأمر 03-06 بنصها " يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة..."<sup>2</sup> ، حيث تعتبر هذه الفترة ،فترة عمل فعلية و ذلك حسب نص المادة 90 " فترة التربص فترة خدمة فعلية. وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وللتقاعد ."<sup>3</sup>

كما أضافت المادة 4 من المرسوم 17\_322 الذي سبق ذكره ،أن هذه الفترة تحتسب كذلك للتعيين في منصب عال ،حيث أن تاريخ التعيين في الوظيفة هو ذلك التاريخ المحدد في محضر تنصيب العون ،حيث يعتبر هو بداية حساب فترة التربص ،إلا أنه قد تطرأ عليها فترات انقطاع أو تمديد ،حيث يتم خصمها من الأقدمية اللازمة للترسيم كحالة المرض .<sup>4</sup>

حيث تعتبر مدة سنة معقولة و كافية بأن تسمح للإدارة بالكشف عن مؤهلات المتربص و تشكل هذه المدة قاعدة عامة متفق عليها ،لا يجوز الخروج عنها بواسطة القوانين الأساسية الخاصة بأسلاك الموظفين .<sup>5</sup>

### 3 - حالات الترسيم :

#### أ - الترسيم دون الخضوع لفترة تكوين تحضيرية

حيث يشكل هذا النوع من الترسيم هو القاعدة العامة ،حيث يقوم على أساس تثبيت المتربص برتبته دون مباشرته تكوين مسبق ،حيث يقضي تلك الفترة تحت توجيه و رقابة رئيسه السلمي .

<sup>1</sup> - سميحة لعقابي ،شمس الدين بشير الشريف ،مرجع سابق ،ص 241.

<sup>2</sup> - المادة 84 من الأمر 03-06.

<sup>3</sup> - المادة 90 من الأمر 03-06

<sup>4</sup> - المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322

<sup>5</sup> - سميحة لعقابي ،شمس الدين بشير الشريف ،مرجع سابق ،ص 241.



## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكليف القانوني لأعمالها

حيث يريا ، كل من سميحة لعقابي وشمس الدين بشير الشريف ، أن في الواقع العملي نجد عدم فعالية هذا النوع من التربص ، وذلك يرجع بسبب لا مبالاة الرؤساء الإداريين بفترة التربص ،ومعاملة العون المتربص على أنه عون مرسم ،مما يخلق في ذهنه أن فترة تربصه هي مجرد إجراء شكلي روتيني يسبق إجراء الترسيم ،ويقضي إليه بحكم القانون.<sup>1</sup>

ومثال على ذلك ترسيم المتصرفين الإداريين ،حيث يعين المترشحون الذين يوظفون في الاسلاك و الرتب التي يحكمها القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية ،بصفة متربصين ،حيث يلزمون باستكمال التربص التجريبي الذي تكون مدته سنة واحدة ،حيث بعد فترة التربص ،يرسم المتربصون أو يخضعون لتمديد التربص ،و لمدة واحدة .<sup>2</sup>

### ب - التربص يتضمن تكوين تحضيري

حيث قررته المادة 84 من الأمر 03-06 "...يمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته" ،<sup>3</sup>حيث يقوم هذا النوع من التربص على إجراء تكوين تحضيري قبل ممارسة مهام الوظيفة بصفة مرسم ،والغرض منه هو إعداد العون لتحمل أعباء الوظيفة .

حيث أن هذا التكوين التحضيري يقتصر على بعض أسلاك الموظفين فقط ،و هذا خلاف الأمر رقم 66-133 الملغى ، الذي عمم سابقا التكوين على كل الأسلاك ،حيث يرى الباحثان أن سبب ذلك يعود إلى تخفيف العبء المالي عن الخزينة العمومية ،و ذلك في حزم التضخم الوظيفي الذي تعاني منه بعض الإدارات العمومية .<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - سميحة لعقابي ،شمس الدين بشير الشريف ،مرجع سابق ،ص 242.

<sup>2</sup> - المادة 5 و6 من المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 ،الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية،الجريدة الرسمية العدد 03 ،الصادرة بتاريخ 20 جانفي 2008.

<sup>3</sup> - المادة 84 من الأمر 03-06.

<sup>4</sup> - سميحة لعقابي ،شمس الدين بشير الشريف ،مرجع سابق ،ص 242،243

**ج - التعيين و الترسيم دون الخضوع لفترة تربص**

حيث يمكن الترسيم المباشر دون الخضوع لفترة التربص و ذلك حسب نص المادة 2/83 من الأمر 03-06 " غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة"<sup>1</sup>، وكمثال على ذلك نجد ما نصت عليه المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08-129، الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي بـ "يعفى من فترة التربص الأساتذة الباحثون الإستشفائيون الجامعيون الذين تم توظيفهم"<sup>2</sup>

و كذلك ما نصت عليه المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 09-394 ، الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية " يعين و يرسم الممارسون الطبيون المتخصص في الصحة العمومية و الذين تم توظيفهم طبقا لأحكام هذا القانون الأساسي الخاص ، مباشرة بعد تنصيبهم من السلطة التي لها صلاحية التعيين ."<sup>3</sup>

**4 - إجراءات الترسيم :**

أ - رفع تقرير عن المتربص: حيث بعد نهاية فترة التربص ،تعد السلطة التي لها صلاحية التعيين ،بطاقة تقييم عامة للتربص ،حيث تمثل حصيلة بطاقات التقييم الفصلية وذلك إعتقادا على التقرير المفصل المعد من طرف المسؤول السلمي و الذي في الغالب لا يكون الرئيس الذي له سلطة التعيين ، حيث يجب أن يضمن ذلك التقرير احد الملاحظات التالية : يرسم ،أو يخضع لتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها ،أو يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض .<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - الفقرة 2 من المادة 83 من الأمر 03-06.

<sup>2</sup> - المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08-129 المؤرخ في 3 ماي 2008 ، الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي ، الجريدة الرسمية العدد 23 ، الصادرة بتاريخ 4 ماي 2008.

<sup>3</sup> - المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 09-394 المؤرخ في 24 نوفمبر سنة 2009 ، الذي يتضمن القانون

الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 70 ، الصادرة بتاريخ 29 ماي 2009.

<sup>4</sup> - المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

ب – التسجيل في قائمة التأهيل :حيث يعتبر هذا إجراء جوهري تتبعه الإدارة المستخدمة إذ يتم إعداد قائمة تضبط فيها أسماء و ألقاب المؤهلين من الأعوان للتسجيل ،وتحال بعدها على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ،المجتمعة كهيئة ترسيم<sup>1</sup> ، حيث هنا يبرز بشكل جلي دورها المتمثل في البت في ترسيم الموظف من عدمه<sup>2</sup>.

ج – صدور القرار الإداري :حيث يصدر رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والذي يعتبر ملزم للإدارة ،بعدها يتم إصدار قرار الترسيم من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بناء على ذلك ينتقل المتربص من وضع قانوني يملك في صفة المتربص ،إلى وضع قانوني أكثر حصانة وإستقرار ،ألا وهو وضع المرسم<sup>3</sup> ، أو تمديد فترة التربص أو التسريح دون تعويض<sup>4</sup>.

### ثانيا : الإدماج في رتبة الانتداب الادماج

#### 1-تعريف الانتداب :

في بعث التشريعات الشرقية يصطلح عليه بـ "الندب"، و قد عرف الندب على أنه "هو قيام العامل ،بصفة مؤقتة ،بمباشرة أعمال وظيفة أخرى ،مع تقاضى العامل لمرتب الوظيفة الأصلية"<sup>5</sup>

تعريف ثاني : "الندب هو قيام الموظف مؤقتا - تنفيذيا لقرار من السلطة المختصة - بأعباء وظيفة أخرى شاغرة ،من نفس درجة وظيفته أو من الدرجة التي تعلوها مباشرة

<sup>1</sup> - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،2010، ص216

<sup>2</sup> - دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 2006/07/15،دار الهدى ،عين مليلة ، الجزائر ،2010، ص 32.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف ،مرجع سابق ،ص 105

<sup>4</sup> - المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322

<sup>5</sup> - أنور أحمد رسلان ،وسيط القانون الإداري الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ،القاهرة ،مصر ،ص 181

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

في نفس الإدارة التي يعمل بها أو في إدارة أخرى، بالتفريغ أو بالإضافة إلى أعمال وظيفته، وذلك مع الاحتفاظ بصلته بوظيفته الأصلية".<sup>1</sup>

نلاحظ أن التشريع في مصر، ينفرد عن تشريع بالجزائر، بحيث أنه يمكن الموظف الإنتداب في رتبة تلي رتبته الحالية، وكذلك الإنتداب داخل نفس الإدارة، في التشريع الجزائري تم تنظيمه بواسطة قرار نقل داخلي لا يحتاج إلى إنتداب أو قرار نقل يؤشر عليه كل من مصالح الرقابة المالية ولا مصالح الوظيف العمومي المختصة، نجد عندهم كذلك الإنتداب الجزئي، أي شغل وظيفيتين معا، حيث نجد هذا غير مسموح به في التشريع الجزائري.

كما عرفته المادة 133 من الأمر 06-03، هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو الإدارة الأصلية، مع استمرار استفادته من حقوقه في الأقدمية والترقية والتقاعد في سلكه وسط إدارته الأصلية.<sup>2</sup>

### 2- أنواع الانتداب :

أ - الإنتداب بقوة القانون : ويكون الحق للموظف في الانتداب بقوة القانون في الحالات الآتية:

- وظيفة عضو في الحكومة؛
- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية؛
- وظيفة عليا في الدولة أو منصب عالي في مؤسسة أخرى أو إدارة عمومية؛
- عهدة نقابية دائمة على حسب الشروط المحددة في التشريع المعمول به؛
- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية؛
- متابعة تكوين أو دراسات في الحالة التي يكون فيها الموظف معين من طرف المؤسسة أو الإدارة العمومية الأصلية؛<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الأزابطة، 2006، ص 219، 220

<sup>2</sup> - المادة 133 من الأمر 03-06

<sup>3</sup> - المادة 134 من الأمر 03-06

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

ب – الإنتداب الإرادي: حيث يكون الحق للموظف في الانتداب بطلب منه في الحالات الآتية:

- أمام مؤسسة أو إدارة عمومية عندما يريد أن يشغل رتبة أعلى من رتبته الأصلية ؛
- وظائف توجيهه لدى مؤسسات أو هيئات التي تملك فيها الدولة كل رأس المال أو جزء منه؛
- مهمة في إطار التعاون لدى مؤسسات أو هيئات دولية ؛<sup>1</sup>

### 3 – شروط الانتداب :

و تتعلق الإحالة على الانتداب بأمرين وهما أمر يخص الموظف المنتدب ، و الثاني يخص الإدارة المعنية بالانتداب .

أ – شروط الإنتداب الخاصة بالموظف : يجب توفر جملة من الشروط حتى يكون في وضعية تسمح له من الإستفادة من الإنتداب و هي كمايلي :

\* أن يتمتع العون طالب الإنتداب بصفة الموظف ، وذلك كما ورد في التعريف التشريعي حسب نص المادة 1/4 من الأمر 03-06 ، الذي جاء فيه يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ؛

و بهذا يتم إستبعاد كل المتربصين بحكم أنهم لم يرسموا بعد<sup>2</sup>، وذلك حسب نص المادة 88 من الأمر 03-06 "لا يكمن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الإستيداع"<sup>3</sup>.

\* أن يكون الموظف في خدمة فعلية في رتبته ، و يعني أن لا يكون في حالة إستيداع ، أي في وضعية خارج الخدمة الفعلية ، أو محال على عطلة مرضية طويلة الأجل ؛

### ب – شروط الإنتداب المتعلقة بالإدارة :

وجب توفر جملة من الشروط لتجسيد عملية الإنتداب ما بين الإدارات و هي كمايلي :

<sup>1</sup> – المادة 135 من الأمر 03-06

<sup>2</sup> – عوماري فاطمة الزهراء ، بن زبطة عبد الهادي ، الإنتداب في تشريع الوظيفة العمومية ، مجلة المفكر للدراسات القانونية و السياسية ، المجلد 4، العدد 1، جامعة أدرار ، أفريل 2021، ص 39

<sup>3</sup> – المادة 88 من الأمر 03-06 .

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

\* إحترام النسب القانونية المحددة في القوانين الأساسية للإستفادة من وضعيات الإنتداب و ذلك لحفاظ الإدارة على عدد كافي من الموظفين قصد ضمان مبدأ إضطراد الخدمة العمومية ؛

\* أن يكون الإنتداب بين الإدارات العمومية في ما بينها أو ما بين الإدارة و المؤسسات العمومية الإقتصادية، أو المؤسسات التي تملك الدولة جزء من رأس مالها، أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية، و ذلك دون القطاع الخاص ؛

\* لا يكون هناك تعارض ما بين مهام الرتب في حالة الإنتداب ؛

\* أن لا يكون الإنتداب حكرا على فئة التأطير<sup>1</sup>، وهي المجموعة "أ" و تضم مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم و البحث و الدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل<sup>2</sup>، حيث أن موظفي هذه المجموعة يحتكرون نوعين من الأنتداب و هو ما ذكر الفقرتين 2 و 3 من المادة 135 من الأمر 06-03، و ذلك شرط إثباتهم خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية في رتبهم الأصلية<sup>3</sup>.

### 4- إدماج الموظف المنتدب في رتبة الإنتداب :

في نهاية مدة الإنتداب يعاد إدماج الموظف بقوة القانون في رتبته الأصلية ولو كان زائدا على عدد المناصب المالية، ولكن قد يحدث أن يرغب الموظف في الإنتقال إلى الإدارة المنتدب إليها بصفها نهائيا وهذا كان لا يتم إلا في إطار أحكام المادة 111 من المرسوم 89-59، و التي تنص على أنه، بعد تأدية مدة (2) سنتين يمكن للعامل المنتدب الذي تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي تسيير الدخول إلى الأسلاك التي انتدب فيها، أن يدمج نهائيا في سلكه المستقبل<sup>4</sup>، و هو نفس أحكام ما جاءت به المادة 27 من المرسوم التنفيذي 20-373 بنصها "...يكن الموظف المنتدب في إطار أحكام الفقرة أعلاه ، بناء على طلبه ، بعد مدة دنيا قدرها سنتان (2) ، وبعد

<sup>1</sup> - عوماري فاطمة الزهراء ، بن زيطة عبد الهادي ، مرجع سابق ، ص 39

<sup>2</sup> - الفقرة 1 من المادة 8 من الأمر 06-03.

<sup>3</sup> - المادة من المرسوم التنفيذي 20-373

<sup>4</sup> - المادة 111 من المرسوم 85-59

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

موافقة الإدارة الأصلية و المستقبلية وأخذ رأي مطابق من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إزاء رتبة الاستقبال، الإدماج فيها نهائياً<sup>1</sup>

منه نستنتج أن إدماج الموظف في سلكه المستقبل يتطلب:

- توفر منصب مالي شاغر .
- توفر مدة سنتين بعد الإنتداب .
- تقديم طلب التكفل النهائي بعد الإنتداب .
- موافقة الهيئة الأصلية .
- قبول الهيئة التي لها سلطة التعيين في السلك المستقبل .
- صدور رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك الإدارة المستقبلية بالموافقة وليس لجنة سلك الإدارة الأصلية.
- صدور مشروع قرار صادر من الهيئة المستقبلية التي لها، يؤشر عليه من طرف المراقب المالي كرقابة سابقة ثم سلطة التعيين ثم مصالح الوظيف العمومي كرقابة لاحقة.

### الفرع الثاني : الترقية في الدرجة و الترقية الاختيارية في الرتبة

في هذا الفرع سوف نتطرق الى نوعين من الترقية و هما الترقية في الدرجة و الترقية الاختيارية في الرتبة .

#### أولاً: الترقية في الدرجة

تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة بصفة مستمرة، و يصطلح عليها الترقية الأفقية، وتتم حسب الوتائر والكيفيات المحددة في التشريع<sup>2</sup>.

سوف نتطرق إلى أنواع الترقية في الدرجة و الإجراءات التي تدخل ضمن إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

<sup>1</sup> - المادة 27 من المرسوم التنفيذي 20-373.

<sup>2</sup> - المادة 106 من الأمر 06-03

**1- أنواع الترقية في الدرجة :**

**أ - الترقية بنظام ثلاث وتائر:**

تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة ،حسب ثلاثة وتائر ،المدة الدنيا و المتوسطة و القصوى .

حيث تقابل الدرجة مبلغ تعويض الخبرة عن فترة ممارسة المهام في التصنيف الذي صنفت فيه الرتبة أو الوظيفة أو منصب العمل.<sup>1</sup>

حيث تتحدد قيمة الدرجة ماليا ،وذلك ناتج عن حاصل ضرب الرقم استدلالي لتلك الدرجة في قيمة النقطة الاستدلالية و التي تقدر بخمسة و أربعون دينار (45 دج).<sup>2</sup>

حيث ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني ،فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني و بالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية ،حيث يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة بدون أن يتوقف هذا التحسين، لا على تغيير في طبيعة عمله أو مدى المسؤولية ،ولا على تطور في منصبه أو رتبته .

إذ لا ترتبط الترقية في الدرجات إلا بارتفاع في الأقدمية ،وبالتالي في التجربة ،وتعمل بهذه الصيغة كل الوظائف العمومية عبر العالم اعتبارا ،بأنها تمثل في آن واحد مكافآت للولاء الذي يتحلى به الموظف تجاه الإدارة ،ووسيلة تمكنه من التكفل باللائق بأعبائه العائلية المتزايدة عبر السنين.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - رشيد حباني ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية ،دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، بالمؤسسة الوطنية للإتصال ،2015، الجزائر ص،64

<sup>2</sup> - المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ،الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر سنة 2007، المعدل و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، الجريدة الرسمية العدد 58 ، الصادرة بتاريخ 01 أكتوبر 2014

<sup>3</sup> - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ،2010، الجزائر ،ص ،181،182،



## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

وبالرجوع للمرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ،الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ،نجده قد عرف الترقية في الدرجة كما يلي : " تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى بالدرجة أعلى منها مباشرة ، بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 إلى 42 سنة .<sup>1</sup>

تحدد الأقدمية المطلوبة المطلوبة للترقية في كل درجة مدد ترقية على الأكثر، دنيا و ومتوسطة و قصوى ،كما يلي :

- المدة الدنيا ،سنتان و ستة أشهر ؛
- المدة المتوسطة ثلاث سنوات ؛
- المدة القصوى ثلاث سنوات و ستة أشهر.<sup>2</sup>

كما أن الترقية في الدرجة الدرجة القصوى تتم بقوة القانون ،حيث جاءت هذه كضمانة لحماية حق الموظف في الترقية ضمن الدرجات ،وكذلك ضد تعسف الإدارة أو ضد الاعتبارات الموضوعية التي يتم على أساسها تقييم وترقية الموظف في الدرجة الدنيا و المتوسطة<sup>3</sup> ،وذلك مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر 06-03 و التي تتعلق بحالات العقوبات التأديبية المرتبطة سواء بعدم التسجيل في قائمة التأهيل أو التنزيل من درجة إلى درجتين .<sup>4</sup>

### ب – نظام الترقية بدرجتين فقط :

بعض القوانين الخاصة تعتمد على نظام الترقية في الدرجة على وتيرتين فقط ، أي أنها نجد الترقية في الدرجة الدنيا و المتوسطة دون وجود الترقية في الدرجة القصوى ،كما مثال على ذلك نجد كمثل على ذلك كمايلي :

<sup>1</sup> - المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304

<sup>2</sup> - المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المصدر السابق

<sup>3</sup> - المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المصدر السابق

<sup>4</sup> - المادة 163 من الأمر 06-03.

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

حيث نجد أن الأسلاك التابعة للتعليم فقط هي التي تستفيد من هذه الميزة ،وليس كل السلك الخاص بالتربية ، إذ يستفيدون من نظام ترقية في الدرجة الدنيا و المتوسطة فقط كما هو موضح في النص التالي : " غير أن الموظفين التابعين لأسلاك التعليم ن يستفيدون من وتيرة الترقية في الدرجات المحددة بمدتين ، دنيا و متوسطة ...".<sup>1</sup>

كذلك نجد الأسلاك التابعة للتعليم فقط و ليس كل السلك الخاص بالتربية ، يستفيدون من نظام ترقية مزدوج ،حيث نجد النص جاء كما يلي " غير أن الموظفين التابعين لأسلاك التعليم يستفيدون من الترقية في الدرجات حسب مدتين : دنيا و متوسطة ...".<sup>2</sup>

### ج – الترقية في الدرجة الدنيا فقط لبعض الموظفين :

هنا نشير أن هذين الحالتين لا يدخلان في إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لا الرأي المطابق ،ولا الإستشاري منه وهما :

– المناصب العليا الوظيفية و الهيكلية: الاستفادة من المنصب العالي يقابله إضافة للتكيف المرتبط بما يتطلبه المنصب ،هناك مقابل مالي ينتج من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الموافق لذلك المنصب في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالي ، الذي يحسب على حدى ولا يدخل في تكوين حساب الراتب الرئيسي .

حيث تعتبر المناصب العليا إما مناصب ذات طابع هيكلية أو وظيفي و يسمحان بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية ،والتقنية في المؤسسات ،والإدارات العمومية .

---

<sup>1</sup> – الفقرة 2 من المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 09-93 المؤرخ في 22 فبراير سنة 2009 ،الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين و التعليم المهنيين ، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة بتاريخ 25 فبراير 2009

<sup>2</sup> – الفقرة 4 من المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، الذي يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية ، الجريدة الرسمية العدد 59 ، الصادرة بتاريخ 12 أكتوبر 2008

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

حيث نجد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي تنشأ بموجب القوانين الأساسية التي تحكم بعض الموظفين ، أما المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي فنجدها تنشأ بموجب النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء و تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية .<sup>1</sup>

حيث أنه " يستفيد الموظف صاحب منصب عالي ... من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا و خارج النسب المنصوص عليها...".<sup>2</sup>

حيث يرقى الموظف الذي يحوز على منصب عالي بصورة آلية في الدرجة بعد سنتين وستة أشهر بموجب قرار ، لا يدخل ضمن إختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء للتداول و البت فيه، حيث لا يدخل ضمن التسجيل في قائمة التأهيل و دون الخضوع للنسب الخاصة بالترقية التي تحكم كل رتبة على حدى ، رغم أنه يقيم وينقط في آخر كل سنة ، و هذا بغية الرجوع لتلق التقييمات في حالة الترقية الاختيارية ، حيث يحتسب متوسط تقييم آخر خمس سنوات .

— **الوظائف العليا :** على نفس سياق نص المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-304 حيث أنه " يستفيد الموظف صاحب ...وظيفة عليا في الدولة من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا ، و خارج النسب المنصوص عليها...".<sup>3</sup>

نجد النص الخاص الذي يحدد مدة الترقية في الدرجة الدنيا أهى سنتين و نصف أم هي مدة أخرى غير هذه ؟

وذلك يتمثل في كما يلي: "تحدد الأقدمية اللازمة للاستفادة من الزيادة في الرقم الاستدلالي بعنوان الوظيفة العليا بسنتين ، وتتم هذه الزيادة بقوة القانون ، عن طريق مقرر يتخذه

<sup>1</sup> - المادتين 10 و 11 من من الأمر 06-03 .

<sup>2</sup> - المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 .

<sup>3</sup> - المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

الجهاز المسير ، على أن ترسل نسخة من المقرر المذكور إلى المصالح المختصة لترتيبها في ملف المعني " <sup>1</sup>.

### 2 - الأقدمية المهنية المرتبطة بمناسبة العمل في بعض مناطق الجنوب :

حيث يستفيد بعض الموظفين من زيادة في الأقدمية بمناسبة العمل في الجنوب و هي محدد كما يلي

#### أ - زيادة في الأقدمية قدرها ستة (6) أشهر :

نجد المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995 ، المعدل و المتمم ، يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين و التابعين للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار و تمنغاست و تيندوف و إيليزي و ما جاء به ضمن المادة 8 منه الفقرة 4 " زيادة في الأقدمية قدرها ستة (6) أشهر عن كل سنة خدمة فعلية تعتمد في للترقية في الدرجات ولأي تعيين أو ترقية في رتبة أو في منصب عال وفق الشروط المنصوص ... لا تمنح الزيادة في الأقدمية إلا لمدة الإقامة التي لا تقل عن ثلاث سنوات في إحدى الولايات المنصوص عليها في المادة الأولى " <sup>2</sup>.

#### ب - زيادة في الأقدمية قدرها ثلاثة أشهر (3) أشهر :

نجد المرسوم الذي ينظم هذه المسألة هو المرسوم التنفيذي 95-300 المؤرخ في 4 أكتوبر 1995 ، الذي يحدد الامتيازات لبعض الموظفين في الولايات :

بشار و البيض و ورقلة و غرداية و النعامة و الأغواط و الوادي و بعض البلديات التابعة لولايتي الجلفة و بسكرة .

<sup>1</sup> - المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 25 يوليو 1990 ، الذي يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة و المؤسسات و الهيئات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 31 ، الصادرة بتاريخ 06 محرم 1411

<sup>2</sup> - الفقرة 4 من المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995 الذي يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين و التابعين للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار و تمنغاست و تيندوف و إيليزي ، الجريدة الرسمية العدد 4 ، الصادرة بتاريخ 27 شعبان 1415 هـ ، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي 13-210 المؤرخ في 9 يونيو 2013 ، الجريدة الرسمية العدد 31 ، الصادرة بتاريخ 16 يونيو 2013

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

حيث هؤلاء الموظفين " زيادة في الأقدمية قدرها ثلاثة (3) أشهر عن كل سنة خدمة فعلية تعتمد للترقية في الدرجات و في أي تعيين في الرتبة أو منصب عال وفق الشروط المنصوص عليها ...، لا تمنح الزيادة في الأقدمية إلا مدة الإقامة التي لا تقل عن ثلاث (3) سنوات في إحدى الولايات و البلديات المنصوص ...".<sup>1</sup>

### ج - زيادة في الأقدمية قدرها شهرين (2) أشهر :

نجد المرسوم الذي ينظم هذه المسألة هو المرسوم التنفيذي 95-330 المؤرخ في 25 أكتوبر 1995 ، الذي يحدد الامتيازات لبعض الموظفين في مؤسسات تقع في بعض ولايات خنشلة و تبسة و المسيلة و سعيدة و قالمة و تيارت و باتنة و أم البواقي و تيسمسيلت و سوق اهراس و في بعض بلديات بسكرة و الجلفة و ما جاء به ضمن المادة 8 منه "يتمتع المستخدمون ... بزيادة في الأقدمية قدرها شهران (2) عن كل سنة خدمة فعلية تعتمد للترقية في الدرجات و في أي تعيين أو ترقية في الرتبة أو أي منصب عال ...، لا تمنح الزيادة في الأقدمية لصالح المستخدمين المذكورين ... إلا مدة الإقامة التي لا تقل عن ثلاث (3) سنوات في إحدى الجهات التابعة للمنطقة المعنية ...".<sup>2</sup>

### 3 - إجراءات الترقية و عمل اللجنة المتساوية الاعضاء :

\_ يتم تقييم بصفة دورية من طرف السلطة السلمية المؤهلة كل الموظف ، ويترجم هذا التقييم في شكل نقطة ، حيث تعرض هذه النقطة على الموظف الذي يقوم بالتوقيع على

<sup>1</sup> - الفقرة 3 من المادة 7 من المرسوم التنفيذي 95-300 المؤرخ في 4 أكتوبر 1995 ، الذي يحدد الامتيازات الخاصة بالموظفين المؤهلين التابعين للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية العاملين في ولايات: بشار و البيض و ورقلة و غرداية و النعامة و الأغواط و الوادي و بعض البلديات التابعة لولايتي الجلفة و بسكرة ، الجريد الرسمية العدد 58 ، الصادرة بتاريخ 13 جمادى الاولى 1416 هـ ، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 13-211 المؤرخ في 9 يونيو 2013 ، الجريد الرسمية العدد 31 ، الصادرة بتاريخ 16 يونيو 2013.

<sup>2</sup> - المادة 8 و 9 من المرسوم التنفيذي 95-330 المؤرخ في 25 أكتوبر 1995 ، الذي يحدد الامتيازات لبعض الموظفين في مؤسسات تقع في بعض ولايات خنشلة و تبسة و المسيلة و سعيدة و قالمة و تيارت و باتنة و أم البواقي و تيسمسيلت و سوق اهراس و في بعض بلديات بسكرة و الجلفة ، الجريدة الرسمية العدد 64 ، الصادرة بتاريخ 25 جمادى الثانية 1416 هـ ، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي 13-212 المؤرخ في 9 يونيو 2013 ، الجريدة الرسمية العدد 31، الصادرة بتاريخ 16 يونيو 2013

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

وثيقة التقييم ،وقراءة كل من العلامة الممنوحة له و الملاحظات التي إبديت حول أدائه المهني التي تدخل فيها عدة إعتبرات ،سوف نتطرق إليها ضمن فرع تقييم الموظف .<sup>1</sup>

— نشير إلى أن إعداد قائمة التأهيل الخاصة بترقية في الدرجات يعد سنويا من قبل الإدارة ، للموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية للترقية ضمن الوتيرة الدنيا خلال أو قبل تاريخ 31 ديسمبر من السنة الماضية لسنة إجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء .<sup>2</sup>

وذلك ما أكدته إرسالية الوظيف العمومي رقم 982 ،التي أكدت ،أن قاعدة الأقدمية الفعلية المكتسبة إلى غاية تاريخ 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية التي يتم خلالها إعداد قوائم التأهيل للترقية ،تخص فقط الترقية عن طريق قائمة التأهيل ،أما الترقية عن طريق التأهيل المهني ،فإن الأقدمية المطلوبة يتم احتسابها إلى غاية تاريخ إجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء .<sup>3</sup>

— تتجتمع اللجنة المتساوية الأعضاء ،و تدرس ترتيب الموظفين حسب نقاط التقييم الممنوحة لهم ،وكذلك كل رتبة من كل سلك على حدى ،وتراعي الوتائر المحددة للترقية المنصوص عليها في قوانينهم الأساسية

### ثانيا :الترقية الإختيارية

إن الترقية تعتبر من أهم الحقوق التي يحضى بها الموظف العمومي ، ولها عدة إعتبرات مادية و معنوية ، فالموظف يطمح دائما إلى تحسين قدراته ،وأن يترقى في سلم الوظيفة العمومية و بلوغ المناصب العليا ، فهي تحقق قدرا من الإستقرار الوظيفي وتحقق العدالة وسط الإدارات العمومية ،و تبعث بالطمأنينة لدى الموظفين و تحفزهم على الالتزام أكثر بواجباتهم .<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - المادتين 101 و 102 من الأمر 06-03

<sup>2</sup> - سمية بن رموقة ،مرجع سابق ،ص 57

<sup>3</sup> - المنشور رقم 982 المؤرخ في 21 سبتمبر 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيف العمومي

<sup>4</sup> - عمار بوضياف ،مرجع سابق ،ص 113،114

**1 – تعريف الترقية في الرتبة :**

الترقية ،وهي تطور المسار المهني للموظف بواسطة الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى وفي نفس السلك أو إلى سلك أعلى .

**2 – مزايا نظام الترقية في الرتبة :**

يعتبر هذا النظام من أهم الأسس التي يقوم عليها نظام الوظيفة في الدول التي تتبنى نظام الوظيفة المقيدة ،ففي هذا النظام يقبل الموظف التعيين في أول السلم الإداري ،وكله أمل أن يبلغ بعد فترة من الزمن إلى الوظيفة التي تقع في أعلى السلم الإداري ،ولن يتحقق ذلك إلا في ضل نظام ترقية سليم ؛

فإذا لم يوضع نظام سليم للترقية دب الفساد في الإدارة و سادتها الفوضى ذلك أن الترقية هي غاية و هدف كل موظف ،فهي تجمع بين المزايا المعنوية و المادية للموظف فإذا كان نظام الترقية غير سليم وأتاح للوساطة و المحسوبيات و الصداقات مجال فيها فلن يعمل أحد بأمانة ،فمن لا وساطة له يعلم جيدا أنه لن يرقى مهما أظهر من نشاط و مقدرة و من له وساطة يعلم جيدا أن وسيلة الترقية ليست في التفاني في العمل و لكن في شيء آخر ، و هكذا تصبح مصالح الدولة ومصالح الجمهور بين اليأس المتملك في النوع الأول و الاستهتار الواضح في النوع الثاني من الأفراد ؛

أما إذا كان نظام الترقية نظاما سليما فإنه يعمل على تحقيق الغايات المرجوة من نظام الترقية بصفة عامة و تتمثل تلك الغايات فيما يلي :

- اجتذاب أفضل العناصر لشغل المناصب الحكومية و الاحتفاظ بها في نطاق الخدمة العامة ؛
- غرس الحافز في نفوس كافة الموظفين لبذل أقصى ما يستطيعون من جهد أملا في الفوز بالترقية ؛
- المعاونة على سيادة روح الطاعة و النظام ،باعتبار أن الترقية هي وسيلة الرؤساء عن طريق الترغيب ، وأن التأديب هو وسيلة الضغط وإصلاح الاعوجاج في السلوك الوظيفي للموظف و في أداء عمله ؛

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

- يعد النظام السليم للترقية الوسيلة الطبيعية لإعداد القادة الإداريين من بين موظفي الصف الأول.<sup>1</sup>

### 3 – أنواع الترقية في الرتبة :

- عن طريق الشهادة للموظفين الذين تحصلوا على شهادات خلال مسارهم المهني؛
- بعد تكوين متخصص؛
- عن طريق فحص مهني؛
- ترقية اختيارية وذلك عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للموظفين الذين يثبتون أقدمية مطلوبة.<sup>2</sup>

### 4- إختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الترقية الإختيارية :

و يكون عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة من بين الموظفين الذين يثبتون المدة المطلوبة الأمر الذي يسمح بتأمين الأقدمية المكتسبة من قبل الموظفين لا سيما إذا اثبتوا من خلال طريقة أدائهم لمهامهم الكفاءة و النجاعة المطلوبتين ، هذا ولا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.<sup>3</sup>

نشير أن هذا النوع من الترقية لا يتم على أساس اختبار أو مسابقة ، إنما يتم على أساس الانتقاء ، أو الاختيار ، وذلك بالترتيب في قوائم التأهيل ، ويتم في أغلب القوانين الأساسية للموظفين اختيار من بين الموظفين حسب عدد المناصب المالية المخصصة لهذا النوع من الترقية في الرتبة ، و كمثل على ذلك نأخذ مثال الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالميزانية ، يرقى بصفة مفتش محلل للميزانية" على سبيل الاختيار ، بعد التسجيل

<sup>1</sup> - محمد عبد العال السنارى ،نظم وأحكام الوظيفة العامة و السلطة الإدارية و القانون الإداري في جمهورية مصر

العربية ،دراسة مقارنة ،مصر :ص 111،112

<sup>2</sup> - المادة 107 من الأمر 06-03

<sup>3</sup> - عبد الحكيم سواكر ، مرجع سابق ، ص 246



## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

في قائمة التأهيل ،في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها ،المراقبون الرئيسيون للميزانية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة <sup>1</sup>.

كما نشير أن ترتيب مفتش محلل للميزانية هو 12 ،أما ترتيب المراقبون الرئيسيون للميزانية هو 10 ، و ذلك حسب المادة من 50 من نفس المرسوم 10-297 الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالميزانية .

### أ – الإجراءات التحضيرية لإعداد قوائم التأهيل :

إن إعداد قوائم التأهيل مرتبط بإجراء الأعمال التحضيرية التالية :

- تجميع الطلبات و التقارير الواردة من المسؤولين المباشرين لتسجيل المترشحين في قوائم التأهيل على مستوى الجهة المكلفة بتسيير المستخدمين ؛
- تسجيل جميع المترشحين الذين يستوفون فعليا شرط الأقدمية وفقا للقوانين الأساسية الخاصة التابعين لها، تقدر الأقدمية المهنية المطلوبة يوم 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية التي يتم خلالها إعداد قوائم التأهيل ؛
- الإشهار عن طريق نشر القوائم الإسمية حسب الرتبة و السلك في المواقع المناسبة التابعة للمؤسسة أو الإدارة العمومية ، و ينبغي أن يمدد أجل الإشهار مدة كافية بحيث يسمح بإعلام أكبر عدد من المترشحين ؛
- دراسة الطعون التي يحتمل أن يقدمها موظفين غير مسجلين على قوائم التأهيل من طرف المصلحة المختصة في هذا المجال ؛
- إعداد مشاريع قوائم تقديم المترشحين حسب الأسلاك و الرتب وفق ترتيب حسب درجة الاستحقاق ،أخذا بعين الاعتبار الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية .

### ب – طريقة اختيار المترشحين :

- يتم إعداد مشاريع القوائم التأهيل على أساس معايير موضوعية ، تسمح بالانتقاء الصارم للمترشحين المسجلين .

<sup>1</sup> – الفقرة 3 من المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 10-297 المؤرخ في 29 نوفمبر 2010 ، الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالميزانية ، الجريدة الرسمية العدد 74، الصادرة بتاريخ 5 ديسمبر 2010

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

- من بين المعايير الأساسية التي تقرر على أساسها اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء للفصل بين المترشحين في حالة تساوي تنقيط وهي الأقدمية المكتسبة من طرف الموظف في رتبته الأصلية و يمكن الأخذ بعين الإعتبار الأقدمية العامة المكتسبة من قبل الموظف في قطاع الوظيف العمومي بعنوان التجربة المهنية معدل نقاط التقييم المتحصل عليها من قبل الموظف خلال خمسة سنوات الأخيرة مضاف إليها التقديرات العامة للمسؤولين المباشرين ؛
- يجب أن تتشكل التقارير المعدة من طرف المسؤولين حول الموظفين المترشحين للترقية عن طريق التسجيل في قوائم التأهيل هي الأخرى على أحد المعايير الموضوعية التي يجب على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أخذ على إعتبارها ؛
- كما أن شغل منصب عال من طرف الموظف ، يشكل كذلك معيارا إمتيازيا و يبقى أن هذا الإجراء يخص فقط الموظفين المعينين بصفة قانونية في منصب عال ، وكذلك دورات التكوين ، وتحسين المستوى التي يجريها الموظف،ينبغي أن تشكل معيارا إمتيازيا يؤخذ بعين الإعتبار ؛
- ينبغي الأخذ بعين الإعتبار الأشغال أو الدراسات المثبتة و المنجزة خلال السنة التي تم فيها إعداد قائمة التأهيل قصد تشجيع ومكافأة المجهودات الشخصية المبذولة من طرف الموظفين ؛
- وبطبيعة الحال يمكن إضافة معايير أخرى إلى تلك المذكورة أنفا من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، وذلك كما يلي : الميزات و التأهيلات المهنية ،روح المبادرة ،اللياقة البدنية ،الانضباط ( الحضور ،الاستعداد...) ،الوضعية الاجتماعية.<sup>1</sup>
- ج - المصادقة على قوائم التأهيل :**
- تم المصادقة النهائية على قوائم التأهيل من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ويتم بهذا الصدد إعداد محضر يمضى من طرف كافة أعضائها و الذي يجب أن يشكل الوثيقة القاعدية لإنشاء مشاريع القرارات المتضمنة ترقية الموظفين في الرتب العليا ؛

<sup>1</sup> - المنشور رقم 86 الصادر عن المديرية العامة للوظيف العمومي بتاريخ 10 مارس 2010 ، حول كيفية اعداد قوائم التأهيل للاتحاق برتبة أعلى .

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

و من البديهي أن يكون عدد الموظفين المقبولين للترقية عن طريق الاختيار على أساس قائمة التأهيل مطابقا لعدد المناصب المالية المفتوحة لهذا الغرض في المخطط السنوي للسنة المعتبرة ؛

كما يجدر التذكير أنه عندما تكون عدة رتب معنية بالترقية إلى رتبة أعلى عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل يجب توزيع النسب المتحصل عليها بالتساوي بين مختلف الرتب.<sup>1</sup>

### 5- الشروط القانونية للترقية الإختيارية :

- توفر المناصب المالية ضمن مدونة المناصب المالية بالمؤسسة أو الإدارة العمومية
- أن يتم الإنتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة ؛
- أن تتم الترقية في الرتبة ،وفقا للكيفيات ،و الشروط المحددة قانونا بموجب القوانين الأساسية الخاصة .<sup>2</sup>

## الفرع الثالث : النقل الإجباري لضرورة المصلحة

### 1- تعريف النقل الإجباري :

يقصد بنقل الموظف أن تستبدل الوظيفة المسندة إليه بوظيفة شاغرة من نفس المهام و الرتبة ،عادة ما يكون في إدارة أخرى ؛

حيث يهدف النقل في غالب الحالات إلى تحقيق مصلحة العمل ،وذلك بالتوزيع الحسن للعاملين على مصالح الإدارة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المنشور رقم 86 ، مصدر سابق

<sup>2</sup> - عبد الحكيم سواكر ، مرجع سابق ،ص 166

<sup>3</sup> - ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ،ص 218

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

إذ لا يمكن بمقتضى العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالإدارة، إكسابه الحق في الثبات في مقر وظيفته، بل يجوز للإدارة إذا إقتضت المصلحة العامة أن تنتقل الموظف من وظيفته إلى وظيفة أخرى .<sup>1</sup>

حيث تملك الإدارة صلاحية نقل الموظف مكانيا أو نوعيا ، والأصل أن تمارس هذه السلطة في إطار القواعد المقررة بها و بغية تحقيق الصالح العام ،وإلا أعتبرت القرارات الصادرة بشأنها معيبة يجوز سحبها أو إلغاؤها ؛

و عادة يكون النقل بقصد الإستفادة من العامل في موقع آخر ،داخل الوحدة الإدارية أو بين وحدات إدارية أخرى .<sup>2</sup>

### 2 – أنواع النقل :

إذ وجب التفرقة بين ثلاثة أنواع وهي كمايلي النقل الإجباري لضرورة المصلحة ،النقل الإجباري المصنف كنوع من العقوبة الدرجة الثالثة ،و النقل من إدارة إلى إدارة أخرى .

أ – النقل الإجباري لضرورة المصلحة : و هوالمحدد ضمن احكام المادة 158 من الأمر 03-06 ضمن نفس مصالح الإدارة

ب – النقل الإجباري المصنف كنوع من العقوبة الدرجة الثالثة: وذلك يكون كجزء لإرتكاب الموظف خطأ من الدرجة الثالثة ،وذلك حسب نص المادة 163 من الأمر المذكور أنفا .

ج – النقل من إدارة إلى إدارة أخرى : و ذلك ضمن المادة 156 ،حيث لا تدخل هنا اللجنة المتساوية الأعضاء ،حيث يكون نقله من إدارته بقرار نقل و يكون مرهون فقط بموافقة الإدارتين بناء على طلب المعني ،و يتكفل به لدى الإدارة المعنية بقرار يدعى قرار "تكفل بعد عملية نقل"<sup>3</sup>، بشرط توفر منصب مالي شاغر،بعنوان السنة المالية

<sup>1</sup> –سعد نواف العنزى ، حقوق الموظف وواجباته ،دار المطبوعات الجامعية ،الإسكندرية ،مصر ،2008،ص 227

<sup>2</sup> – أنور أحمد رسلان ،مرجع سابق ،ص 175

<sup>3</sup> – المنشور رقم 17 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي بتاريخ 12جويلية 2009،ص 15،16

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

المعتبرة في الإدارة المستقبلية له<sup>1</sup>، و المخطط تسيير الموارد البشرية يكون مصادق عليه من طرف مصالح الوظيف العمومي المختصة<sup>2</sup>.

### 3 - دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في النقل الإجباري :

وذلك لما جاءت به المادة 158 "يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد إتخاذ قرار النقل ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل<sup>3</sup>.

لكن إذا كان رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بإقرار النقل الإجباري للموظف هنا نكون أمام عملية تسوية لقرار النقل، أما إذا كان رأي اللجنة بعدم إقرار النقل، فتكون الإدارة ملزمة بمطابقة قرار النقل مع رأي اللجنة، إذ يجب إلغاء قرار النقل الإجباري، وإعادة الموظف إلى عنوانه الإداري السابق؛

و ذلك ما أكدته قرار مجلس الدولة المؤرخ في 11 أبريل 2013 في قضية (ق.ا) ضد وزير المالية، حيث طعن المعني في قرار تحويله بصفته مفتشة للضرائب من مفتشية الضرائب الأمير عبد القادر، بتقرت إلى مفتشية الضرائب تبسبت، إذ أقر المجلس على أنه " يمكن نقل الموظف إجباريا، لضرورة المصلحة، مع أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء و لو بعد اتخاذ قرار النقل؛

يعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت النقل؛

يعد قرارا منعدم التسبيب و مخالفا للقانون، قرار النقل غير المسبب المتخذ بدون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - التعليمات الوزارية المشتركة ما بين وزارة المالية و المديرية العامة للتوظيف العمومية رقم 01 المؤرخة في 23 ديسمبر 2015

<sup>2</sup> - المنشور رقم 01 المؤرخ في 01 فيفري 2015 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي .

<sup>3</sup> - المادة 158 من الأمر 03-06 .

<sup>4</sup> - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، رقم 080713، الصادر بتاريخ 11 أبريل 2013، قضية (ق.ا) ضد وزير المالية

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

وقد يحدث أن تتعسف السلطة الإدارية في إستعمال حق النقل الإجباري لضرورة المصلحة ، عند رفض الموظف الإلتحاق إلى مكان عمله الذي تم نقله إجباريا ، فتطبق عليها إجراءات العزل ، بسبب إهمال المنصب ، وذلك طبعاً بعد تبليغ الإذارات القانونية<sup>1</sup>. و ذلك ما أكدته قرار مجلس الدولة المؤرخ في 22 جويلية 2002 في قضية محافظ الغابات بقالمة ضد (ب ر) ، التي تم نقلها من مقر محافظة الغابات بقالمة إلى إقليم الغابات بالشماوية ولاية قالمة، إذ أقر أنه : " لا يمكن لموظف أن يرفض نقله من مكان إلى مكان آخر لفائدة المصلحة ، شريطة عرض الملف الإداري على لجنة الموظفين لإبداء الرأي"<sup>2</sup>. إذ من المفروض و الأحسن عرض المسألة على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قبل إتخاذ قرار نقل الموظف ؛

وذلك ما أقره قرار مجلس الدولة المؤرخة في 06-11-2000 في قضية (د) من مديرية التربية و التعليم بمستغانم المتعلق بنقل أستاذة تعليم متوسط إجباريا ، حيث تم نقل الأستاذة إلى إكمالية أخرى كان إجباري و بدون رغبتها ولا مشاركتها في حركة النقل السنوية ، كما أنها لم ترتكب أي خطأ تأديبي يستوجب نقلها لذا وجب إبطال قرار النقل و إعادة المستأنفة إلى منصب عملها الأصلي .<sup>3</sup>

### 4 - شروط النقل الإجباري :

— أن يكون سبب النقل ضرورة المصلحة

— و جوب إستشارة اللجنة المتساوية الاعضاء و جوبا حتى بعد صدور قرار النقل الإجباري ، بحيث يكون قرارها ملزم للإدارة لإصدار قرار نقل متطابق مع رأيها المطابق ، أما إذا قامت الإدارة بإصدار قرار نقل ، و أدعت في ذلك ظروف معينة مجسدة لضرورة المصلحة ، فإن عليها إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد ذلك ، إن حدث أن أصدرت اللجنة رأيا مخالفا فعلى الإدارة إحترام هذا الرأي و سحب قرارها و إلا

<sup>1</sup> - سمية بن رموقة ، مرجع سابق ، ص 63

<sup>2</sup> - قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القسم الثاني، رقم 005485، الصادر بتاريخ 22 جويلية 2002، قضية قضية محافظ الغابات بقالمة ضد (ب ر).

<sup>3</sup> - سمية بن رموقة ، مرجع سابق ، ص 64 .

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

كان مشوب بعيب مخالفة القانون، هنا يكون القرار قابل للطعن فيه لتجاوز السلطة ، و كذا عيب الإجراء و الشكل و الذي يعتبر ركن من أركان القرار الإداري ، حيث يكون قابل للطعن فيه بدعوى الإلغاء لعيب الإجراء أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة ؛

و لكن المشرع هنا لم يحدد المدة الوجوبية لعرض القرار على اللجنة الإدارية ، وذلك مع مراعاة مدة انعقاد دورتيها العاديتين ، فهي مدة قد تصل إلى 6 أشهر ، هذا قد يعتبر تعسف في حق الموظف ، رغم ذلك فإن البعض يرى أن إجراء عرض قرار على اللجنة حتى بعد عملية النقل هو ضمانة لحقوق ومصالح الموظف .<sup>1</sup>

### الفرع الرابع : العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة

يعتبر التأديب هو الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية ، كما أنه من اللازم أن يكافأ العامل المجد على اجتهاده بالترقية وغيرها ، فإنه من الضروري أن يعاقب العامل المهمل على إهماله بالعقوبة المناسبة .<sup>2</sup>

#### أولا : طبيعة العقوبة التأديبية

حيث ترتبط العقوبة التأديبية ارتباطا وثيقا بالمهام المسندة للموظف العام و الواجبات الملقاة على كاهله و لذلك لا يعرف القانون التأديبي نفس العقوبات المستعملة في قانون العقوبات كالحبس أو الإعدام ، و رغم ذلك فإن الاستاذ كمال رحماوي ، يرى مبادئ القانون الجنائي قد بدأت تغزو المجال التأديبي ؛

حيث نجد أن التشريعات العالمية في مجال الوظيفة العامة ، تتفق على ضرورة إدراج العقوبات و درجاتها لتفادي تعسف الإدارة .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - سمية بن رموقة ، مرجع سابق ، ص 64، 65

<sup>2</sup> - محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثالثة ، الجزائر ، 1988 ، ص 84 .

<sup>3</sup> - كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، 2004 ، ص 87

**ثانياً: مفهوم العقوبة**

حيث نجد أن المشرع لم يحدد تعريفاً للعقوبة التأديبية مما أدى لفتح المجال أمام التعريفات الفقهية، حيث يرى البعض أن العقوبة التأديبية هي إجراء منصوص عليه في قائمة الجزاءات، يفرض على الموظف عندما يخل بواجباته الوظيفية؛

حيث يذهب البعض إلى تعريفها بأنها جزاء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين، بحيث يقع بإسم المصلحة الوظيفية المنتمي إليها، و ذلك حفاظاً على أهدافها المحددة مسبقاً.<sup>1</sup>

**ثالثاً: أنواع العقوبات التأديبية التي تختص بها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء**

العقوبات التي تختص بها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، المحددة بموجب المادة 163 من الأمر 03-06، حيث أن هذه العقوبات تكون جزاء لارتكاب الأخطاء المرتكبة قياساً و ليست حصراً، وذلك وفقاً للحالات المذكورة في المادة 180 و 181 على التوالي من الأمر 03-06 :

**1 – أخطاء من الدرجة الثالثة : تتمثل في ما يلي**

- "تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية؛
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه؛
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول؛
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية؛
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة".<sup>2</sup>

**2- أخطاء من الدرجة الرابعة :**

<sup>1</sup> - سعد نواف العنزى، مرجع سابق، ص 244

<sup>2</sup> - المادة 180 من الأمر 03-06



## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

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

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل؛

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة؛

- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة؛

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية؛

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.<sup>1</sup>

حيث تتخذ الإدارة المعنية العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بناء على مقرر مبرر و ذلك بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .<sup>2</sup>

### **الفرع الخامس : إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب**

إذ يجب أن نفرق بين العزل بسبب إهمال المنصب ، و التسريح كعقوبة من الدرجة الرابعة متخذة ضد الموظف المخطأ.

### **أولا : التعريف التشريعي**

فقد عرفتها المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 على أن " العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول ، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معطل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعذار ، بغض النظر عن الضمانات التأديبية و القانونية الأساسية"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المادة 181 من الأمر 03-06

<sup>2</sup> - الفقرة 2 من المادة 165 من الأمر 03-06

<sup>3</sup> - المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 ، الذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، الجريدة الرسمية العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

### ثانيا :التعريف الفقهي للعزل

العزل يعتبر إنهاء مسبق للعلاقة الوظيفية التي تربط مابين الموظف و الإدارة ،و يكون نتاج لتخليه إهمالا منه عن منصب عمله ،لمدة قانونية ،أو لعدم إلتحاقه بمنصب عمله بعد استتفاذ فترة الإحالة على الاستيداع أو الإنتداب ،و العزل هو جزاء للموظف المتخلي عن منصبه و مساسه بمبدأ استمرارية المرفق و عدم احترامه لإدارته المستخدمة و للمرفق العام الذي يشغل فيه .<sup>1</sup>

### ثالثا : الحالات الموجبة للعزل

غياب الموظف عن منصب عمله لمدة 15 يوم متتالية ؛و قد تأخذ عدة أشكال منها:

- حالة عدم إلتحاق الموظف بمنصب عمله ،بعد الإنتهاء من فترة الإحالة على الاستيداع ؛
- حالة عدم إلتحاق الموظف بمنصب عمله ،بعد الإنتهاء من فترة الانتداب ؛
- حالة ترك الموظف لمنصب عمله ،بمجرد إيداعه لطلب الاستقالة .<sup>2</sup>
- حسب ما مر بنا سابقا ، يمكن إضافة عنصر آخر وهو عدم الإلتحاق بمنصب العمل بعد النقل الإجباري لضرورة المصلحة .

### رابعا : الحالات الواردة بعد إعداري الإلتحاق بمنصب العمل

- 1- إلتحاق الموظف مع تقديم مبرر مقبول عن الغياب ،حيث أن الإدارة تجري له خصما من راتبه بسبب عدم تأدية الخدمة المطلوبة ،حيث تكون بمقدار عدد الأيام المتغيب فيها ؛
- 2 - إلتحاق الموظف مع عدم تقديم مبرر مقبول عن الغياب ، زيادة عن الخصم تسلط عليه العقوبات التأديبية حسب الإجراءات المعمول بها .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - طاهر بوشيبة ،العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري ،مجلة آفاق علمية ،المجلد 13 العدد 01،جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ،2021، ص 459،440.

<sup>2</sup> - طاهر بوشيبة ، مرجع سابق .

<sup>3</sup> - المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321

3 – عدم الإلتحاق الموظف المعني بمنصب عمله ، توقف راتبه و تعزله فوراً بقرار معطل يسري من تاريخ أول غياب للمعني لا من تاريخ إصدار القرار .<sup>1</sup>

**خامساً: الحالات المقبولة كمبرر عن الغياب**

حيث أن المبرر المقبول هو كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني ، مثبتين قانوناً ، و هي على جوه الخصوص لا الحصر :

- حالة الكوارث الطبيعية ؛
- حالة العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير ؛
- حالة تعرض الموظف المتغيب إلى متابعات جزائية التي لا تسمح للمعني بالإلتحاق بمنصب عمله .<sup>2</sup>

**سادساً: إختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء في إعادة إدماج الموظف المعزول**

لا يمكن أن تجتمع اللجنة المتساوية الأعضاء إلا بعد تقديم الموظف المعزول مبرر مقبول عن غيابه و ذلك وفق الحالات التي تم التطرق إليها و ذلك على سبيل المثال لا الحصر ، بعد ذلك تبدي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رأيها المطابق ، بضرورة إعادة إدماج الموظف المعزول ، وعليه تقوم الإدارة بإلغاء قرارها المتمثل في قرار العزل ، الذي أصدرته دون إستشارة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء .<sup>3</sup>

**المطلب الثاني: إختصاصات الآراء الإستشاري الإختيارية**

حيث تتمثل في جملة النقاط التي جاءت بها المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199 سالف الذكر

**الفرع الأول: تعديل النسب القانونية المطبقة على أنماط التوظيف**

حيث أن هذا التعديل منصوص عليه ضمن جل القوانين الأساسية لمختلف الأسلاك ، وعليه نأخذ كمثال على ذلك القانون الأساسي للأسلاك المشتركة حيث أنه يمكن تعديل

<sup>1</sup> - المواد 10 و 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321

<sup>2</sup> - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321

<sup>3</sup> - المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

نسب المطبقة على مختلف أنماط الترقية ،والتوظيف ،وذلك بناءا على إقتراح الوزير المعني ،أو السلطة المعنية بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بموجب مقرر من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ؛

غير أن التعديلات السابقة لا يمكن أن تتعدى نصف النسب المحددة بالنسبة المحددة لكلي نمطي الترقية في الرتبة سواء عن طريق الإمتحان المهني أو الترقية الإختيارية ،حيث يجب أن لا تتعدى النسبة 50% من المناصب المطلوب شغلها كحد أقصى<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : تحديد مناهج تقييم الموظفي

#### أولاً: معايير التقييم

يرتبط مفهوم عموماً بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني و هو تقييم مستمر و دوري يهدف إلى تقدير مؤهلات المهنية ،وفقاً لمناهج ملائمة ، غالباً ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو في الرتب ،أو إلى منح امتيازات مرتبطة بالمردودية ،و تحسين الأداء ، كما يشمل أيضاً منح الأوسمة التشريفية ،والمكافآت ،وهو المفهوم الذي استقر عليه المشرع الجزائري في المادتين 97 و 98 من قانون الوظيفة العمومية .

ولعل مرد ذلك يعود إلى كون الترقية عموماً ،في ظل نظام البنية المغلقة للوظيفة العمومية ،هي من الضمانات الأساسية للموظف ،أين يكون للجان الإدارية المتساوية الأعضاء دور معتبر في ذلك و لاسيما في مجال تحديد مناهج التقييم التي تتلائم ،و طبيعة نشاطات المصالح المعنية<sup>2</sup>.

و تفادياً لتعسف السلطة السلمية في التقييم و التقدير ، وضع المشرع عدداً من المعايير وذلك كما جاء في نص المادة 99 من الأمر 06-03 حيث يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير :

1- احترام الواجبات العامة و الواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية ،حيث تتضمن المعايير التالية :الأمانة ،و عدم التحيز ،تنفيذ المهام الموكلة للموظف ،الالتزام

<sup>1</sup> - المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 08-04

<sup>2</sup> - سعيد مقدم ،مرجع سابق، ص 245

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

بالتوقيت ، و الانضباط ، السلوك المحترم ، والمسؤول ، اللباقة في علاقته مع المسؤولين السلمين وزملاء العمل و المرؤوسين و مستعملي المرفق العام ؛

2 – الكفاءة المهنية و التي يندرج ضمنها المعايير التالية :

التحكم في ميدان النشاط و المناهج و التقنيات، قدرات التحليل و التخليص و حل المشاكل و قدرات التعبير الكتابية و الشفهية ، قدرات الاستقبال و التكيف و الابتكار ؛

3 – الفعالية و المردودية و تحتوي على المعايير التالية : تحقيق الاهداف المحددة الفعالية في تأدية المهام و أجال تنفيذها ؛

4 – كفاءة الخدمة و تحتوي على المعايير التالية : روح العمل الجماعي ، القدرة على التواصل ، روح المبادرة و الديناميكية ؛<sup>1</sup>

يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى ، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك .<sup>2</sup>

وبهذا الصدد ، نشير إلى أن تقييم أداء الموظفين في قطاع الوظيف العمومي يختلف من سلك إلى سلك آخر حسب طبيعة النشاط ، وهو من المشاكل التي تحتاج إلى تنظيم.<sup>3</sup>

ومن باب توسيع نطاق المشاركة في وضع معايير موضوعية للتقييم تفرضها بعض الوظائف و المهام نص قانون الوظيفة العامة بموجب المادة 100 منه على إمكانية مشاركة الإدارة العمومية بمقترحاتها بعد مشاوره اللجان المتساوية الأعضاء، و ترفع هذه المقترحات للهيكل المركزي للوظيفة العامة.<sup>4</sup>

ولقد تضمنت بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض قطاعات النشاط أحكاما تتعلق بالتقييم ، مثل ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 08-409 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008

<sup>1</sup> – المادة 5 من المرسوم التنفيذي 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019 ، الذي يحدد كفاءات تقييم الموظف ، الجريدة

الرسمية العدد 37 ، الصادرة في 9 يونيو 2019 .

<sup>2</sup> – المادة 99 من من الأمر 06-03

<sup>3</sup> – سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 246

<sup>4</sup> – المادة 100 من الأمر 06-03

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

والمتمضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانة الضبط لدى الجهات القضائية حيث حددت المادة 29 منه ، بعض معايير التقييم كالسرعة و الدقة في تشكيل الملفات القضائية و التطبيق السليم للإجراءات القانونية و القضائية ، أما المرسوم التنفيذي 09-393 في 24 نوفمبر 2009 المتمضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين لأسلاك الممارسين الطبيين العاملين في الصحة العمومية ، حيث أشارت المادة 15 منه و حصرتها في :

- روح المبادرة .
- تحقيق الأهداف .
- الملف التأديبي .
- أعمال البحث و المنشورات العلمية .<sup>1</sup>

### ثانيا : أهداف التقييم

و الجدير بالذكر أنه تم تحديد أهداف التقييم ،وذلك بعد صدور التنظيم حيث حدد عدة أهداف نعددها كما يلي :

- الترقية في الدرجات ؛
- الترقية على أساس الإختبار إلى رتبة أعلى ؛
- صرف المنح و التعويضات الخاصة بالمردودية و تحسين الأداء ؛
- منح الأوسمة الشرفية و كذلك و المكافآت ؛

حيث تعتبر من معايير الفصل بين المترشحين المتساويين عند التعيين في المناصب العليا أو الإستفادة من دورات تحسين المستوى ، و كذا حالة تساوي المترشحين في حالة الامتحان المهني أو الترقية على أساس الشهادة .<sup>2</sup>

### الفرع الثالث : دراسة الإعتراض على نقطة التقييم السنوية

حيث أنه يتم تقييم الموظف سنويا على إثر مقابلة التقييم ، التي يتم إعلام الموظف بها (7) سبعة أيام مسبقا ،حيث تمنح له نقطة مرقمة تحدد حسب سلم التقييم ؛

<sup>1</sup> - عمار بوضياف،مرجع سابق، ص 111،112

<sup>2</sup> - المادة 14 من المرسوم التنفيذي 19-165

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

حيث يقوم بالمقابلة المسؤول السلمي المباشر للموظف ،أو المسؤول السلمي الأعلى حيث تبلغ النقطة المرقمة للموظف المعني في أجل خمسة عشر (15) يوم ، قبل إجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ؛

صلاحية اللجنة حيث يمكنها بناء على طلب المعني اقتراح مراجعتها على السلطة التي لها صلاحية التعيين .<sup>1</sup>

و الملاحظ أن الهدف من عرض بطاقة التقييم على اللجنة الإدارية يأتي من باب رقابة هذه الأخيرة على السلطة المختصة بالتعيين ، إذ من حقها طلب إعادة النظر في النقطة المرقمة ، أو الإستماع إلى المعين .<sup>2</sup>

**الفرع الرابع :الإستيداع لأعراض شخصية و العودة من الإستيداع قبل إنتهاء المدة**

**أولا : الإحالة على الاستيداع لأغراض الشخصية**

إذا كان أصل العلاقة الوظيفية هي قيام الموظف بمهامه بصفة دائمة و مستمرة ،لكن هذا يرد عليه حالة تجميد أو توقيف العلاقة الوظيفية مؤقتا و ذلك دون إنقطاعها نهائيا ،و هي وضعية الإحالة على الاستيداع ،حيث سوف نتعرف على أنواعها ،وأي نوع يدخل في إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كما يلي :

### **1-تعريف وضعية الاستيداع :**

تعتبر إيقاف مؤقت لعلاقة العمل ،وينجم عن هذا الإيقاف توقيف راتب الموظف وكذلك حقوقه المتمثلة في الأقدمية ،و في الترقية في الدرجات ،و في التقاعد ،حيث يعتبر هذا أثر طبيعي طالما أنه توقف عن العمل ،وإنقطع أدائه و نشاطه الوظيفي .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المواد من 7 إلى 11من المرسوم التنفيذي 19-165

<sup>2</sup> - سمية بن رموقة ،مرجع سابق ص 67

<sup>3</sup> - عمار بوضيف ، مرجع سابق ،ص 145

## 2 - أنواع الاستيداع :

وهما نوعان إستيداع بقوة القانون وإستداع لأغراض خاصة تتم بناءا على طلب الموظف المعني

### أ - إستيداع بقوة القانون :

و هي ضمن أربع حالات :

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الآباء المتكفل بهم ،لحادث أو إعاقة أو مرض خطير ؛
- السماح للزوجة الموظفة بتربية طفلها الذي يقل عمره عن (5) خمسة سنوات ؛
- السماح للموظف بالإلتحاق بزوجه إذا غير مقر إقامته الإدارية ،وذلك بحكم مهنته ؛
- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي <sup>1</sup>.

حيث تتخذ هذه الحالات السابقة بواسطة قرار إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين ،دون عرض ملف الموظف على اللجنة المتساوية الأعضاء ،سواء لإبداء الرأي الأستشاري أو الرأي المطابق .

### ب - إستيداع لأغراض خاصة :

ويكون لا سيما في حالة قيام الموظف بالقيام بدراسات أو أعمال بحثية ،وذلك بعد تأدية الموظف المعني سنتين (2) من الخدمة الفعلية <sup>2</sup>، نشير أن هذه الحالة هي التي تدخل في إختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء ،بإبداء الرأي الإستشاري ، أي أن رأي اللجنة الإدارية ليس ملزم للإدارة ،أي قد يحدث أن يصدر القرار خلافا لرأي اللجنة الإدارية و يعتبر من الناحية القانونية سليم و لا يشوبه أي عيب .

<sup>1</sup> - المادة 146 من الأمر 03-06 .

<sup>2</sup> - المادة 148 من الأمر 03-06 .



**3- دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الإحالة على الاستيداع :**

حيث نجد أن الإحالة على الاستيداع بقرار إداري من السلطة المؤهلة (الإدارية) ، و لكن بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء وإن كان رأيها غير ملزم للسلطة الإدارية<sup>1</sup>، حيث تكمن مهمتها في تقدير مدى توافق أسباب الإحالة على الاستيداع مع ما تقتضيه المصلحة، حيث نجد أن المشرع قد ألزم الإدارة التي لها صلاحية التعيين ، أن تستشير اللجنة الإدارية<sup>2</sup>، حيث نشير هنا أن الإعتبارات التي يجب الارتكاز إليها في طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية ،هي مراعاة مصلحة الإدارة ،وكذلك الأسباب الموضوعية المبررة قانونا ، التي قدمها الموظف ،وتتجسد في وثائق ثبوتية لحالته لا سيما حالة الدراسة<sup>3</sup>.

كما يجب الإشارة أن هذه الأبحاث يجب أن تتدرج ضمن المهام القانونية المسندة للرتبة التي ينتمي إليها الموظف المعني<sup>4</sup>.

حيث تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لمدة دنيا قدرها (6) ستة أشهر وقابلة للتجديد إلى (2) سنتين ،كحد أقصى ،ضمن الحياة المهنية للموظف<sup>5</sup>.

إذ بعد أداء الموظف فترة الاستيداع يعاد إدماجه في رتبته الأصلية بقوة القانون ، و لو حتى في حالة عدم توفر المنصب المالي<sup>6</sup>،

حيث يجب على الموظف المحال على الاستيداع بكل أنواعه تقديم طلب للإدارة قبل شهرين من نهاية مدة قرار إحالته على الإستيداع ،إما بطلب إدماجه أو طلب تجديد فترة الإستيداع ؛

<sup>1</sup> - سمية بن رموقة ،مرجع سابق ،67

<sup>2</sup> - عتيقة معاوي ،رؤوف بوسعدية ،قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الاستيداع ،دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية ،جامعة محمد لمين دباغين ،سطيف 2،مجلة الاجتهاد القضائي ، المجلد 12 ،العدد 2 ،أكتوبر ،2019،ص 374-394

<sup>3</sup> - الفقرة 2 من المادة 46 من المرسوم التنفيذي 20-373

<sup>4</sup> - الإرسالية رقم 19 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي بتاريخ 18أفريل 2005.

<sup>5</sup> - الفقرة 2 من المادة 149 من الأمر 06-03.

<sup>6</sup> - المادة 152 من الأمر 06-03

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

وإذا لم يقدم طلبه خلال الآجال المحددة ، وعدم إلتحاقه بعد فوات فترة الاستيداع ، يشرع في إعداره للالتحاق بمنصب عمله ، أما في حالة عدم إلتحاقه بعد إنقضاء مدة قرار الاستيداع ، يشرع مباشرة في إجراءات عزله وفقا للتنظيم المعمول به .<sup>1</sup>

### ثانيا : العودة من الاستيداع قبل إنتهاء المدة

قد يحدث أن يبدي الموظف رغبته ،في العودة إلى منصب عمله و ذلك دون إستنفاد مدة الإحالة على الاستيداع ،هنا نجد أن المشرع أجاز ذلك دون التمييز بين الاستيداع بقوة القانون أو الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية ،و ذلك إذا توافرت الشروط التالية :

- إنقضاء نصف مدة الإحالة على الاستيداع ؛
- انتهاء الأسباب التي تقرر من أجلها الاستيداع ؛
- أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة .<sup>2</sup>

كما تجدر الإشارة إلى أن إعادة إدماج الموظف قبل انقضاء مدة إحالته على الاستيداع لا يمكن اعتباره حقا للموظف ، وإنما تبقى سلطة تقديرية للإدارة ، وذلك بعد إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .<sup>3</sup>

### الفرع الخامس : الترقية الاستثنائية في الرتبة لبعض الأسلاك

حيث يعتبر هذا النمط من الترقية نوع مختلف ،وذو طبيعة خاصة عن أنماط الترقية التي تم ذكرها ضمن المادة 107 من الأمر 06-03 ، والتي تم الإشارة إليها في الفرع الخاص بالترقية الإختيارية ، وذلك عندما تسمح القوانين الأساسية الخاصة بذلك .<sup>4</sup>

وكتوضيح أكثر نتطرق للمثال التالي:

" يمكن أن يرقى بصفة ،ممارس متخصص رئيس مميز ،الممارسون المتخصصون الرؤساء الذين يثبتون عشر (10) سنوات على الأقل بهذه الصفة و الذين قاموا بتأليف

<sup>1</sup> - المادة 50 من المرسوم التنفيذي 20-373

<sup>2</sup> - المادة 51 من المرسوم التنفيذي 20-373

<sup>3</sup> - الإرسالية رقم 758 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي بتاريخ 10 نوفمبر 2003 .

<sup>4</sup> - الفقرة 5 من المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

منشورات ذات طابع علمي ،و بيداغوجي ،و أعمال البحث بعد أخذ رأي اللجنة الإستشارية الوطنية <sup>1</sup>.

الفرع السادس : دور اللجنة في أعداد جدول الحركة السنوية للموظفين والمشاركة في تنظيم مسابقات التوظيف

**أولا : جدول الحركة السنوية للموظفين**

حيث تكون حركات الموظفين ذات طابع عام ،ودوري أو ذات طابع محدود ،وظرفي حيث تتم في حدود ضرورات المصلحة ،كما تؤخذ في الحسبان رغبات وطلبات المعنيين ووضعيتهم العائلية وكذا أقدميتهم ،وكذلك تؤخذ في الاعتبار رغبات المعنيين ووضعيتهم العائلية ،وأقدميتهم ،وكذا كفاءتهم المهنية ؛

حيث تكون هذه الحركة السنوية عند بعض الأسلاك فقط ،حيث وجب عرض جدول حركات نقل الموظفين دوريا ،على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،و ذلك لإبداء الرأي الإستشاري <sup>2</sup>.

**ثانيا : مجال التوظيف**

حيث تتدخل اللجنة المتساوية الأعضاء في مجال التوظيف و ذلك في الحالتين التاليتين:

**1- إعداد قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في مسابقات التوظيف :**

حيث يتم إعداد قائمة المترشحين المقبولين و المرفوضين من المشاركة في المسابقات والامتحانات ،والفحوص المهنية من طرف لجنة تتكون من ممثلي المؤسسة ،أو الإدارة العمومية المعنية و ممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك ،أو الرتبة المعنية ،حيث يتم إعلام المترشحين بقبولهم لإجراء المسابقة ،أو رفض ترشيحهم ،بواسطة رسالة فردية و عن طريق الإلصاق على مستوى هذه المؤسسة أو الإدارة

<sup>1</sup> - المادة 24 من المرسوم التنفيذي 09-394

<sup>2</sup> - نبيلة ماضي ،سامية العايب، مرجع سابق

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

العمومية أو بأية طريقة ملائمة، في أجل لا يقل عن (10) عشرة أيام من تاريخ إجراء المسابقة.<sup>1</sup>

وذلك ما أكدته البرقية رقم 988 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي الصادرة بتاريخ 08 ماي 2019، وذلك لإبداء الرأي من قبل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حول قبول ملفات المترشحين الذين صحيفة سوابقهم العدلية تحمل ملاحظات حيث أن هذه الملاحظات لا تؤدي بالضرورة إلى حرمان الآلي من الاستفادة من الوظيفة حيث يجب مراعاة طبيعة الجرم، والأفعال التي عوقب عليها، ومدى تنافسها مع المهام المرتبطة بالوظيفة المطلوب شغلها، وكذا مساسها بسمعة الإدارة، وتأثيرها على سيرها الحسن و الطبيعي، حيث يتم تقدير ذلك بالدرجة الأولى من قبل الإدارة المستخدمة، و تحت مسؤوليتها التامة مع أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة للسلك التي تنتمي لها الرتبة أو منصب الشغل المعني بالتوظيف.<sup>2</sup>

### 2- تحديد قائمة المترشحين الناجحين :

حيث يدخل إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، في تحديد قائمة المترشحين الناجحين، و ذلك ضمن لجنة تتكون من :

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل إحداهما رئيسا ؛
- ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية عضوا ؛
- عضو من لجنة الإنتقاء المنصوص عليها في المادة 18.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المادة 15 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها، الجريدة الرسمية العدد 26، الصادرة بتاريخ 3 ماي 2012.

<sup>2</sup> - البرقية رقم 988 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي الصادرة بتاريخ 08 ماي 2019 .

<sup>3</sup> - المادة 27 من المرسوم التنفيذي 12-194 .

**المبحث الثاني: التكيف القانوني لأعمال اللجان الإدارية وطرق الطعن فيها.**

إن إجراء الإدارة لإستشارة معينة، قبل إصدارها لبعض القرارات، يأخذ عدة أشكال، فقد تكون الإستشارة إختيارية لا يلزم التنظيم بها و بعضها تكون إلزامية، وهذه الإستشارة تصدر في شكل قرارات، ولكن تثار إشكالية حول طبيعة هذه الآراء، هل تعتبر بمثابة قرارات إدارية قابلة للطعن فيها؟<sup>1</sup>

حيث سنحاول الإجابة على ذلك من خلال نتطرق في هذا المبحث إلى مطلبين و هما أولاً، الطبيعة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ثم طرق الطعن في أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

**المطلب الأول: الطبيعة القانونية لأعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء**

تتعدد أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء من تقديم للرأي إلى تقديم إقتراحات و تقديم المشورة وحتى المشاركة بعض أعضائها في تنظيم و سير عمليات التوظيف، ولكن الإشكال الذي يثار مدى استقلالية تلك الأعمال عن الإدارة و هل لها خاصية النفاذ من تاريخ الصدور؟

و للإجابة على ذلك سوف نتطرق في هذا المطلب إلى مدى إعتبار آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بمثابة قرارات إدارية ثم مدى إستقلالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

**الفرع الأول: مدى اعتبار آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بمثابة قرارات إدارية**

تصنف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، بأنها ضمن الهيئات المشاركة الإستشارية وذلك في إطار مشاركة الموظفين تسيير حياتهم المهنية<sup>2</sup>، حيث تستشار في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين<sup>3</sup>، والتي حددها التنظيم في جملة من الآراء الإستشارية، وهي ما نصت عليها المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199، حيث انه **يمكن الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية لإبداء رأي استشاري، خصوصاً في المسائل**

<sup>1</sup> - سمية بن رموقة، مرجع سابق، ص 100

<sup>2</sup> - المادة 62 من الأمر 03-06 .

<sup>3</sup> - المادة 64 من الأمر 03-06 .

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

المذكورة في المادة و التي التطرق إليها سابقا<sup>1</sup>، يضاف إلى ذلك آراؤها الاستشارية في مجال التوظيف .

حيث تعتبر طبيعة إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،على أنها أعمال استشارية بحتة تنحصر في تقديم الدراسة و الرأي و الإقتراحات و المشورة ،وذلك بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين<sup>2</sup>، حيث تعتبر هذه الإستشارة إختيارية وذلك ما نص عليها التنظيم في المادة 13 سالفه الذكر ،ضمن كلمة "يمكن " حيث تفيد الجوازية أي ليست وجوبية هي آراء استشارية إختيارية ،وهي لا ترتقي إلى مرتبة القرارات الإدارية ،كونها تفتقر إلى أهم خاصية للقرار الإداري و هي إحداث أثر قانوني ،فتلك الآراء الاستشارية التي تبديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لا تحدث أي أثر قانوني سواء بإنشاء أو تعديل أو إلغاء مركزا قانونيا فهي لا تتمتع بخاصية الطابع التنفيذي و السريان من تاريخ صدور ؛

لكن الإشكال الذي يثور حول الآراء الاستشارية المطابقة<sup>3</sup>، و التي حددها المرسوم التنفيذي 199-20 ضمن المادة 12 منه ،حيث أوجب التنظيم على الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات التالية :

- 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 و الرابعة ؛
- إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب وفقا للتنظيم المعمول به .<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - المادة 13 من المرسوم التنفيذي 199-20 .

<sup>2</sup> - أحمد بوضياف ، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1989، ص 276.

<sup>3</sup> - سمية بن رموقة ، مرجع سابق ، ص 104.

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

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

حيث أن سلطة الإدارة في هذه الحالة سلطة مقيدة و ليست مطلقة ،حيث وجب صدور قراراتها متطابقا مع الآراء السابقة التي تصدرها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ماعدى استثناء في حالة النقل الإجباري لضرورة المصلحة الذي قد يصدر سابقا لرأي اللجنة و مع ضرورة عرض القرار لاحقا على اللجنة و إن كان مخالفا لقرار الإدارة و جب إلغاء قرار النقل ذاتيا ،وذلك دون اللجوء إلى الطعن الإداري أو القضائي .

إذ أن الرأي المطابق الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ،لا يعتبر قرارا إداريا ، إذ لا يمكن الطعن فيه من قبل الموظف إلا إذا صدر القرار عن السلطة التي لها صلاحية التعيين ،حيث تعتبر هي المسؤولة عن إصدار القرار و تبليغه للموظف المعني حتى تتيج له إمكانية الطعن فيه ،إن لم يرضى بالقرار لأي عيب قد يصيبه ؛

وهو ما ذهب إليه الأستاذ ،لحسين بن شيخ آث ملويا ، عند تعليقه على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 22-01-2001 ، في قضية ( ل،ع ) ضد والي جيجل ، على أن القضاء الإداري إتجه نحو عدم قبول دعوى تجاوز السلطة ( دعوى الإلغاء ) ضد الآراء الصادرة عن لجان الموظفين .<sup>1</sup>

كما أن القضاء الإداري الجزائري ممثلا في الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الجزائرية قد فصل في هذه المسألة حيث أكد على أنه "من الثابت قضاء أن هذه اللجان التأديبية مجرد هيئة استشارية ،و بالتالي فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري ،و أن القرار الذي يتخذ لاحقا بناء على هذا الرأي هو وحده ،الذي يكون محلا للطعن بالبطلان".<sup>2</sup>

حيث يوضح لنا هذا القرار القضائي ،حقيقة جوهرية ،والتي مفادها أن طبيعة الآراء المطابقة التي تصدرها هذه اللجان لا يمكن اعتبارها من قبيل القرارات الإدارية ،وذلك لعدم توافرها على مقومات القرارات الإدارية ،حيث توجد جملة من الأعمال تقوم بها

<sup>1</sup> - سمية بن رموقة ،مرجع سابق ،ص 104 .

<sup>2</sup> - نبيلة ماضي ،سامية العايب ، مرجع سابق ،ص 487

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

الإدارة قبل اتخاذ القرار الإداري تسمى الأعمال التحضيرية أو الأعمال التمهيديّة، التي تسبق و تهيبُّ لصدور القرار الإداري، الذي تصدره الإدارة التي تنتمي إليها تلك اللجان.<sup>1</sup>

**الفرع الثاني: مدى استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.**

تقد حاول المشرع الجزائري في المرسوم 20-199 تكريس مبدأ الحياد واستقلالية اللجان من خلال بعض المواد، بغية تسيير حياة مهنية ووظيفية، يسمو عليها القانون دون غيره، فنجد المادة (07) السابعة منه تنص على أن تشكيلة هذه اللجان تتضمن عددا متساويا من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين.<sup>2</sup>

حيث نجد أن خاصية التمثيل هذه، تشكل ضمانا هامة للموظف في كل ما يهم وضعيته الإدارية، وكذلك تعتبر فضاء لتجسيد انشغالاته، و مشاركته في التسيير، وبالمقابل فإن وضع هذه اللجان تحت رئاسة السلطة الإدارية الموضوعية على مستواها من شأنه، أن يقلل من فاعلية خاصية التمثيل المتساوي للأعضاء ما دام أنه سيرجح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات، حيث تعتبر الغلبة في هذه الحالة ستكون لجهة الإدارة.<sup>3</sup>

كما نصت المادة (39) في فقرتها الثانية على أن يكون التصويت بالاقتراع السري وهو ضمانا للموظف في اختيار ممثليه، بالإضافة إلى هذا نجد المادة (15) تنص على أنه لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء تعد نظامها الداخلي طبقا للنظام الداخلي النموذجي.

إلا أن هذا غير كاف و يبقى مبدأ الاستقلالية نسبي ولم يتداركه المشرع الجزائري في إعطاء دفعة لتجسيد مبدأ الاستقلالية في هذا المرسوم الجديد 20-199، حيث كان ينبغي عليه أن يوجد آليات أخرى لتحقيق هذا المبدأ وتجسيده، ومما يعاب على المشرع أنه جعل رئيس اللجنة ممثل الإدارة، ويرجح صوته في حالة تعادل الأصوات وهو ما نصت عليه المادة (17) الفقرة (3)، إلا في حالة الانضباط التي تكون العقوبة نقل

<sup>1</sup> - نبيلة ماضي، سامية العايب، مرجع سابق، ص 488

<sup>2</sup> - المادة 7 من المرسوم التنفيذي 20-199.

<sup>3</sup> - سميحة لعقابي، مرجع سابق، ص 209.



## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

مباشرة من العقوبة المقترحة، فما دام رئيس اللجنة تابع للسلطة الإدارية، فإن صوته حتما سيكون لصالح الإدارة في حالة تساوي الأصوات.<sup>1</sup>

كما أن النظام الداخلي للجنة الذي تعده اللجنة يحدد بموجب قرار أو مقرر من السلطة المكلفة التي لها صلاحية التعيين، وبالتالي إذا كان النظام الداخلي لا يخدم مصالح الإدارة فإنها لن توافق عليه.

كما أن إعطاء الإدارة صلاحية التحكم في عضوية هذه اللجان سواء بتمديدتها أو إنهائها أو حتى بتقصيرها من شأنه أن يعدم الحكمة من إنشائها، لأن الإدارة قد تتعسف في استخدام هذه الخاصية بما يخدم مصالحها.<sup>2</sup>

وبالرجوع لنص المادة (08) المتعلقة بمدة عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فنجد أن النقل المنصوص عليه فيها بصفة استثنائية لمدة ستة أشهر، مقترن بضرورة المصلحة وهذا يعد مساس بمبدأ الاستقلالية، كون أن مفهوم ضرورة المصلحة مفهوم مرن وفضفاض يمكن للإدارة أن تتحكم فيه وفق رغباتها ومصحتها فتكون هي الخصم والحكم في آن واحد، كما يعاب على المشرع الجزائري، أنه لم ينص على رد أحد أعضاء اللجنة وإبعاده عن البت في الدعوى التأديبية، وهو الأمر الذي قد يؤثر بالسلب على حياده، وإلحاق الضرر بمصلحة الموظف، إذا كان بينهما نزاعات أو مشاحنات شخصية، بمناسبة أداء وظائفهما، أو قد ينحاز العضو إلى الموظف كأن يكون له علاقة شخصية بينهما أو له صلة قرابة، كما نلاحظ عند تصفح هذا المرسوم نجد عبارة بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين في غالبية موادها مما يجعل هاته اللجان في تبعية للسلطات الإدارية وهو ما يمس بمبدأ استقلالية وحياد اللجان الإدارية مما ينعكس بالسلب على تحقيق ما أنشأت من أجله.

حيث أن جملة الاختصاصات الممنوحة لهذه اللجان، تجعل منها عنصرا فاعلا في إقامة التوازن بين مصالح الموظفين و ضروريات مصلحة الإدارة، و لهذا لا يمكن اعتبار أن

<sup>1</sup> - الفقرة 3 المادة 17 من المرسوم التنفيذي 20-199 .

<sup>2</sup> - سميحة لعقابي، مرجع سابق، ص 210 .

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

اللجان هي نقابة و لا تعتبر مجالاً للتنافس بين الإدارة و الموظفين ، بل هي عبارة عن هيئة يمكن من خلالها مشاركة الموظفين مع إدارتهم في صناعة القرارات التي تصدرها الإدارة و تخصص جل المجالات التي تمس بمسارهم المهني <sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: طرق الطعن في أعمال اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

حيث سوف نتطرق في هذا المطلب إلى ثلاثة فروع و هي أولاً ،التظلم الإداري ،ثم ثانياً الطعن أمام اللجنة الطعن ، ثم ثالثاً الطعن القضائي .

#### الفرع الأول: الطعن الإداري.

حيث يعتبر التظلم الإداري ،وسيلة لحل المنازعات الإدارية ودياً ،ما بين الإدارة و المخاطبين بأعمالها دون تدخل القضاء في ذلك ،فهو وسيلة قانونية أتاحتها المشرع الجزائري ،للموظف قبل اللجوء إلى القضاء و ذلك لحماية حقوقه و مصالحه ،و يفسح من جهة أخرى المجال أمام الإدارة كي تعيد النظر فيما أصدرته من قرارات ، فالمشرع بذلك أقر باحتمال وقوع الإدارة في الخطأ ،فبذلك أتاحت لها فرصة مراجعة قراراتها ،إذ يمكنها سحب أو تعديل القرارات التي تصدرها ، في حالة اقتناعها بالتظلم المقدم إليها ،و تداركها الأخطاء التي قد تقع فيها <sup>2</sup>، كما نجد أحكام بعض الحالات مثل العزل لإهمال المنصب الذي يتم بصفة مخالفة لأحكام المرسوم 17-321 ،تعد باطلة ،وعديمة الأثر <sup>3</sup> ،وهذا التظلم يأخذ الحالات التالية :

#### أولاً :التظلم الولائي

هو ذلك التظلم الذي يقدمه ذوي المصلحة و الشأن في صورة التماس ،ورجاء إلى ذات الجهة مصدرة القرار ، طالبين إعادة النظر فيه بقصد سحبه أو إلغائه أو تعديله على أن يبين في التظلم أسباب المستند عليها لأجل الطعن ،لعيب قد يصيب القرار الإداري في أحد أركانه ؛

<sup>1</sup> - سميحة لعقابي ،مرجع سابق ،ص 211 .

<sup>2</sup> - نبيلة ماضي ،سامية العايب ، مرجع سابق ،ص 488،489

<sup>3</sup> - المادة 15 من المرسوم التنفيذي 17-321.

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

غير أن هذا لا يعني أن تقديم التظلم للإدارة مصدرة القرار ،يلزمها بسحب قرارها أو تعديله أو أنها ملزمة بالرد على الطاعن بقبول الطعن أو رفضه ،بل لها سلطة تقديرية في تعديل القرار كلياً أو جزئياً أو الإبقاء عليه و عدم الرد على الطاعن و هذا يعد رفضاً ضمناً<sup>1</sup>.

كما نجد حسب نص المادة 830 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ،حيث يجوز تقديم تظلم من طرف الشخص المعني بالقرار الإداري ،في أجل شهرين من تاريخ إصدار القرار<sup>2</sup> ،حيث يعتبر هذا حكم عام ، كما أنه قد توجد أحكام خاصة لبعض الحالات نجد مثال على ذلك ،حالة تقديم تظلم في حالة عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة ، يقدم التظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار<sup>3</sup>.

### ثانياً :التظلم الرئاسي

حيث نجد أن الإدارة العامة المعاصرة ،تقوم على مبدأ تقسيم و توزيع الإختصاص بين مختلف هيئات و الأشخاص التابعين لهيكلها التنظيمي ،و هذا لأجل تحسين الأداء الإداري و تحديد المسؤوليات ؛

حيث يعرف الإختصاص بأنه ،القدرة أو المكنة أو الصلاحية المخولة لشخص أو جهة إدارية على القيام بعمل معين على الوجه القانوني<sup>4</sup>.

وحيث يعتبر التظلم الرئاسي هو الطعن الذي يقدمه المتضرر من القرار إلى الرئيس الإداري مصدر القرار ،حيث يتولى بناءً ،على سلطته الرئاسية سحب القرار ،أو إلغائه أو تعديله ،بما يجعله مطابقاً للقانون<sup>5</sup> ، وهذا يكون في حالة :

<sup>1</sup> - سمية بن رموقة ، مرجع سابق ،ص107 .

<sup>2</sup> - سمية بن رموقة ، مرجع سابق ، ص 108

<sup>3</sup> - المادة 175 من الأمر 06-03 .

<sup>4</sup> - محمد الصغير بعلي ، الوسيط في المنازعات الإدارية ،دار العلوم للنشر و التوزيع ،عناية ،الجزائر ،2009،ص 179.

<sup>5</sup> - نبيلة ماضي ،سامية العايب ، مرجع سابق ،ص 489

### **1- التظلم الرئاسي في حالة التفويض بالتوقيع :**

حيث يعتبر التفويض بالتوقيع ، هو تفويض شخصي يأخذ بعين الإعتبار شخصية المفوض إليه ،فهو ينطوي على ثقة الرئيس به ومن ثم فهو ينتهي بتغيير المفوض أو المفوض إليه، كما أن التفويض يسمح للمفوض إليه بممارسة الإختصاصات الممنوحة له بإسم السلطة ،ولا يمنع ذلك ممارسة الرئيس المفوض صاحب الإختصاص الأصيل ،من سحب أو تعديل للقرار المتظلم فيه .<sup>1</sup>

أما الحالتين التي لا يكمن أن للرئيس تعديل أو إلغاء القرار الإداري في حالتين ،حالة تفويض الإختصاص و حالة السلطة اللامركزية التي تتمتع بالشخصية المعنوية :

### **2-التظلم الرئاسي في حالة تفويض الاختصاص :**

حيث يعتبر هذا النوع من التفويض ينقل السلطة بأكملها إلى المفوض إليه ،إذ يمنع بعدها الأصيل المفوض من ممارسة الإختصاص الذي تم تفويضه ،وذلك أثناء فترة سريان التفويض ،حيث في هذه الحالة فإن القرارات التي يصدرها المفوض له ،لها المرتبة مع قرارات المفوض<sup>2</sup> ،لكن هذا لا يمنع الرئيس المفوض من مراجعة قرارات رؤوسيه ،وتوجيههم من خلال إصدار الأوامر و التعليمات التي تتعلق بالإختصاص المفوض ليطمئن على سلامة و جودة العمل من الناحية القانونية و ذلك دون تعديل أو إلغاء القرار الإداري الذي قد خرج ذلك الاختصاص منه بمجرد إصداره لتفويض الإختصاص<sup>3</sup> ،

حيث يعتبر هذا النوع من التظلم ،حسب رأينا بمثابة وسيلة ضغط على الرئيس المفوض إليه .

### **3 -حالة السلطة اللامركزية التي تتمتع بالشخصية المعنوية:**

حيث هنا لا يحق للسلطة المركزية أن تتدخل في أعمال الإدارة المحلية ، كأن تتدخل وزارة الداخلية ،مثلا ، في ممارسة الصلاحية و الاختصاصات الموكلة قانونا للبلدية ،أو

<sup>1</sup> -عاطف عبد الله المكاوي ،التفويض الإداري ،مؤسسة طيبة للنشر و التوزيع ، ط 1 ،القااهرة :مصر ،2015 ،ص 33.

<sup>2</sup> - عاطف عبد الله المكاوي ،مرجع سابق ، ص 33.

<sup>3</sup> - عاطف عبد الله المكاوي ،مرجع سابق ، ص 31.

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

ممارسة الصلاحيات المسندة للوالي ،و إلا كانت حالة إعتداء هيئة مركزية على هيئة لا مركزية ،و هي من بين حالات عدم الإختصاص البسيط .<sup>1</sup>

### ثالث :الطعن في أعمال اللجنة الإدارية أمام لجنة الطعن

إن إنشاء اللجان الطعن ،قد حقق اكبر قدر ممكن من ضمانات للموظف العام ،حيث تختص للجنة الطعن بالنظر في الطعون التي يقدمها الموظف المعني في ما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة و المنصوص عليها في المادة 163<sup>2</sup> ،

حيث يعتبر هذا النوع من الطعن كنوع استثنائي ،حيث لا يتم الفصل في الطعن ،إلا بعد التداول على دراسة الطعن من قبل لجنة الطعن ،ويكون حصرا ،في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة ،وذلك حسب نص المادة 175 من الأمر 03-06 ،حيث يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة ،أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار .<sup>3</sup>

حيث يتعين عليها إصدار قرارها برأي معلل في أجل اقصاه خمسة وأربعون (45) يوما ،إبتداء من تاريخ إخطارها ،و ذلك قصد إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية ، والتي تخص العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة ، حيث تسري آراؤها المطابقة للالزامية التي تترجم إلى قرارات تصدرها الادارة من تاريخ إجتماعها ؛ حيث أن تقديم الموظف لهذا الطعن يترتب عنه توقيف وتعليق العقوبة الصادرة في حقه حتى تصدر لجنة الطعن قرارا بتأييد أو بإبطال قرار اللجنة المتساوية الأعضاء<sup>4</sup> .

حيث تبدي لجان الطعن آرائها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين ،أما إذا تم اللجوء إلى الإقتراع السري ،يجب ان يشارك فيه جميع أعضاء الجنة ،و في حالة تساوي عدد الأصوات ،يكون صوت الرئيس هو المرجح ؛

<sup>1</sup> - محمد الصغير بعلي ،مرجع سابق ،ص 182 .

<sup>2</sup> - نبيلة ماضي ،سامية العايب ، مرجع سابق ،ص 490

<sup>3</sup> - المادة 175 من الأمر 03-06 .

<sup>4</sup> - المادة 55 من المرسوم التنفيذي 20-199 .

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

حيث تحرر عند نهاية كل إجتماع للجان الطعن ،محضر مداولات و يمضي من طرف كل الأعضاء الحاضرين و يسجل في دفتر و مرقم و مؤشر عليه .<sup>1</sup>

وإذا لم تعقد لجنة الطعن اجتماعها بمعالجة تظلم الموظف أو لم تبد رأيها في الآجال القانونية لأي سبب كان فإنه يفتح مجال إمكانية إنهاء التوقيف المحتمل للموظف ويعاد إدماجه في وظيفته .<sup>2</sup>

نستنتج حسب ما سبق الفصل في طبيعة آراء اللجان المتساوية الأعضاء ،فقرارات لجان الطعن هي كذلك عبارة عن أعمال تمهيدية و آراء مطابقة و ملزمة للإدارة ،يجب عليها تعديل أو إلغاء القرارات التي أصدرها بخصوص العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة ،وفقا لنتائج مداولات لجنة الطعن ،حيث هنا تكون سلطة الإدعرة مقيدة و ليست تقديرية .

وتجدر الإشارة أن الطعن ليس إجباري لقبول الدعوى الإدارية ،حيث يمكنه دعوى قضاء إدارية دون أن يكون الطعن الإداري شرط لقبول تلك الدعوى القضائية .

### **الفرع الثاني : الطعن القضائي**

حيث يمكن للموظف الذي لم يجدي التظلم الإداري ،معه شيء و ذلك حسب الحالات التي تم التطرف إليها سابقا ، أن يتجه إلى القضاء الإداري المختص ؛

حيث يقوم بالطعن في القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة ،لا قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ،و لا لجان الطعن ، حيث تم التطرق إليها على أنها ليست قرارات إدارية صرفة ،بل هي عبارة عن أعمال تمهيدية ،و ذلك في حالة عدم تقيد السلطة الإدارية مصدرة القرار بآراء المطابقة الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ،سواء تلك المتعلقة بالعقوبات الإدارية أو باقي الحالات المذكورة في المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 ،سابقة الذكر ؛

<sup>1</sup> - المادة 60 و 63 من المرسوم التنفيذي 20-199 .

<sup>2</sup> - الفقرة 3 المادة 55 من المرسوم التنفيذي 20-199 .

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

وذلك راجع لإشتمال القرار الإداري على عيب والتي تمس بمدى شرعيته و مطابقته للقوانين و التنظيمات السارية.<sup>1</sup>

### أولا :أسباب إلغاء القرار الإداري

عند قبول الدعوى الإدارية لتوافرها على الشروط الشكلية اللازمة لقبولها ،يبحث القاضي عن مدى تأسيس الطعن من الناحية الموضوعية ، حيث يرفض الدعوى لعدم التأسيس إذا تبين له أن القرار الإداري المطعون فيه ،أركانه صحيحة و قانونية ،و يقوم بإلغاء القرار الإداري إذا كان أحد أركانه معيب ،<sup>2</sup> و التي قد تكون أحد أو بعض الحالات التالية :

- إنعدام السبب
- المحل معيب
- عدم الإختصاص
- عيب الإنحراف بالسلطة (عيوب الهدف و الغاية )
- عيب الشكل و الإجراءات

حيث سوف نحاول التركيز على عيب قد يصيب الشكل و الإجراء ،والتى غالبا ما يكون الطعن في القرارات الإدارية الوظيفية لسببه<sup>3</sup> :

### 1 - الطعن في ركن الإجراءات :

حيث نجد أن القضاء الإداري ميز بين الإجراءات أو الشكليات الجوهرية ،و الإجراءات أو الشكليات الثانوية ،حيث نجد أنه يترتب على عدم مراعاة الأولى ،إصابة القرار المعيب مما يقتضي إلغاؤه من طرف القاضي الإداري و ذلك عندما يتم الطعن فيه ،لأن هذا الركن لا يعتبر من النظام العام<sup>4</sup> ،كركن الإختصاص ، الذي لا يكمن الاتفاق على مخالفة

<sup>1</sup> - نبيلة ماضي ،سامية العايب ، مرجع سابق ،ص 492

<sup>2</sup> - سمية بن رموقة ، مرجع سابق ،117.

<sup>3</sup> - سمية بن رموقة ، مرجع سابق ،118.

<sup>4</sup> - محمد الصغير بعلي ، مرجع سابق ، ص 194

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

قواعده ، حيث يمكن للقاضي ، إثارة ذلك من تلقاء نفسه ، في أي مرحلة كانت عليها الدعوى .<sup>1</sup>

### أ- الإجراءات و الشكليات الثانوية و غير الجوهرية :

وهي تتمثل أساسا في تلك الإجراءات التي لم ينص عليها القانون على ضرورة الالتزام بها أو أنها مقررة فقط لمصلحة الإدارة ، حيث تستعمل فيها سلطتها التقديرية .<sup>2</sup>

و التي يدخل ضمنها كل من :

— الإستشارة الإختيارية : و التي يكمن للإدارة أن تلجأ إلى إستشارة جهة أخرى قبل إصدارها للقرار ، وذلك دون أن يكون نص ملزم بذلك .<sup>3</sup>

— الاستشارة الإلزامية ( الإجبارية ) : حيث يتجلى هذا النوع من الإستشارة عند وجود نص قانوني يلزم الادارة ، قبل أن تصدر قرارها ، أن تستشير جهة أخرى على أن يكون لها في النهاية الأخذ بما ورد في تلك الإستشارة أو مخالفته .<sup>4</sup>

و عليه يمكن إسقاط عليها الآراء الاستشارية التي تبديها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، المنصوص عليها في المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199 ، و نظيف لها الآراء الاستشارية في حالة قبول أو رفض ملفات المرشحين للظفر بمنصب وظيفي ، إذ لا يمكن في هذه الحالة الطعن في القرار الإداري ، لسبب عيب الإجراء ، أي عندما تصدر الادارة قراراتها لا تتوافق مع الآراء الاستشارية التي أبدتها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، إذ يعتبر القرار سليم من الناحية الشرعية و القانونية .

ب - الإجراءات أو الشكليات الجوهرية : وهي التي تقام و تقرر لحماية مصالح و حقوق و حريات الأفراد .<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - محمد الصغير بعلي ، مرجع سابق ، ص 180 .

<sup>2</sup> - محمد الصغير بعلي ، الوجيز في المنازعات الإدارية ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، الجزائر ، 2005 ، ص 177

<sup>3</sup> - محمد الصغير بعلي ، الوسيط في المنازعات الإدارية ، مرجع سابق ، ص 189 .

<sup>4</sup> - محمد الصغير بعلي ، الوسيط في المنازعات الإدارية ، مرجع سابق ، ص 190 .

<sup>5</sup> - محمد الصغير بعلي ، الوجيز في المنازعات الإدارية ، مرجع سابق ، ص 177 .



## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

حيث يقصد بعيب الشكل و الإجراء هو عدم إلتزام الإدارة بإتباع إجراءات معينة أو إتباع شكل خاص أوجب القانون عند إصدار القرار الإداري ، و التي تأخذ عدة صور نذكرها كما يلي<sup>1</sup>:

### أ-الرأي المطابق :

حيث يعتبر الإجراء الإستشاري هنا ، أن الإدارة ملزمة بإستطلاع رأي جهة أخرى مع ضرورة الإلتزام أيضا بموافقة ذلك الرأي عند إصدارها للقرار الإداري ، و ذلك نفس ما لا حظناه في نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199، حيث " يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، لإبداء الراي المطابق المسبق..."<sup>2</sup>

حيث يمكن الطعن في القرار الإداري الصادر المخالف للرأي الإستشاري المطابق الصادر من قبل اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء ، لأنه مشوب بعيب الشكل و الإجراءات .

### ج - الإقتراح :

حيث نجد في هذه الحالة لصحة القرار الإداري يشترط أن يتخذ بناء على إقتراح جهة أخرى ، حتى إن كانت لها السلطة التقديرية للأخذ بذلك الإقتراح أم لا ، فلا يمكنها تعديل ذلك الإقتراح.<sup>3</sup>

ومثال على ذلك التقرير الذي يرفع من طرف المسؤول المباشر ،حول فترة تربص العون ، حيث أوجب التنظيم ،إبداء المسؤول المباشر رأيه إما ،بالترسيم أو تمديد فترة أخرى ،أو التسريح دون تعويض .

### د - التقرير المسبق :

<sup>1</sup> - سمية بن رموقة ، مرجع سابق ،ص 118 .

<sup>2</sup> - المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199.

<sup>3</sup> - محمد الصغير بعلي ، الوسيط في المنازعات الإدارية ،مرجع سابق ،ص 191.

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

حيث لصحة بعض القرارات، يشترط أن يسبق إصدار إعداد و تقديم تقرير إداري، بناءا على تحقيق مسبق من طرف جهة أخرى ، حيث نجد المادة 171 من الأمر 06-03 "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الاعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة ؛" و -الإجراء المضاد (حقوق الدفاع):

وهو مبدأ من مبادئ القانون تلتزم به الإدارة لدى إصدار قرارها سواء نظمه نص أم لا ، حيث يظهر هذا الاجراء ، خاصة في حالة التأديب أو مجال الضبط لإداري ، و كلا الحالتين تشكل خطرا على الحقوق و الحريات ،حيث نجد أن المادة 169 من الأمر 06-03 ، يمكن الموظف أن يقدم ملاحظات كتابية أو شفوية أو يحضر شهود ،كما يحق له الاستعانة بمدافع مخول (محامي) أو موظف يختاره بنفسه .<sup>1</sup>

### 2 – الطعن في ركن الشكل :

إذ يقصد بالشكل المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الإداري ،أي ذلك القالب المادي الذي يخرج فيه القرار الإداري ،الذي قد يتخذ عدة أشكال ،كتاييا ،أو شفويا ،صريحا أو ضمنيا ،كما يقتضي التشريع في بعض الحالات توقيعاً أو تسبباً أو تحييناً ؛

#### 1- القرار المكتوب و القرار الشفوي :

إذا كانت ظاهرة الكتابة عامة و شائعة بالنسبة إلى القرارات الإدارية للوضوح وتحقيق الشفافية ، فإن إمكانية إصدار القرارات في شكل شفهي تبقى ممكنة ما لم تنص النصوص على خلاف ذلك ؛

#### 2- القرار الصريح و القرار الضمني :

<sup>1</sup> - محمد الصغير بعلي ، الوسيط في المنازعات الإدارية ، مرجع سابق ،ص 191.

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

نجد أن الإدارة في الأصل و بصفة عامة تعبر عن إرادتها ، بشكل صريح في شكل كتابة أو شفاهة ، و قد يكون بموجب سكوت الإدارة لمدة معينة ،الذي قد ينص عليه على أنه رفض أو قبول .<sup>1</sup>

مثل الإستقالة التي يمضي على إيداع الطلب لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين مدة (4) أربعة أشهر كأقصى حد ،"بانقضاء هذا الأجل تصبح الإستقالة الفعلية"<sup>2</sup> .

### 3- التآشيرات و التحييث :

إن كانت تلزم القرارات من حيث حبكة تحريرها و تأسيسها القانوني الإشارة إلى القوانين و التنظيمات التي تستند عليها نفس القرارات ،فإن مجلس الدولة الفرنسي لا يرتب على إغفال و عدم الإشارة إلى إحداها وجها لبطلانها .

### 4- التسبيب :

ما يلاحظ أن تسبيب القرارات ليس وجوبيا وذلك وفقا للقضاء الفرنسي الذي يُخضع هذا القرار للقاعدة العامة والتي تقضي بأن " القرار الاداري لا يلزم أن يكون مسببا إلا إذا أوجب المشرع ذلك "<sup>3</sup> .

وقد تعرض هذا المبدأ إلى جملة من الإنتقادات ،وقد إتجه الوضع نحو توسيع نطاق تسبيب القرارات الإدارية في العديد من المجالات ،وهذا إتجاها إلى إضفاء الشفافية و حماية أكثر للحقوق و الحريات ،و كذلك من أجل تسهيل الرقابة القضائية في حالة قيام نزاع إداري .<sup>4</sup>

وذلك ما أكده قرار مجلس الدولة رقم 080713 المؤرخ في 11أفريل 2013 في قضية (ق.ا) ضد وزير المالية ،حيث طعن المعني في قرار تحويله بصفته مفتشة للضرائب من مفتشية الضرائب الأمير عبد القادر، بنقرت إلى مفتشية الضرائب تبسبت ،إذ أكد مجلس

<sup>1</sup> - محمد الصغير بعلي ، الوسيط في المنازعات الإدارية ،مرجع سابق ،ص 192.

<sup>2</sup> - الأمر 220 من الأمر 03-06 .

<sup>3</sup> - أحمد بوضياف ، مرجع سابق ،ص 278.

<sup>4</sup> - محمد الصغير بعلي ، الوسيط في المنازعات الإدارية ،مرجع سابق ،ص 192.

## الفصل الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التكيف القانوني لأعمالها

الدولة على أنه " ...يعد قرارا منعدم التسبب و مخالفا للقانون ، قرار النقل غير المسبب المتخذ بدون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء..."<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - قرار مجلس الدولة ،الغرفة الثانية ،القسم الثاني ،رقم 080713 ،مصدر سابق .

# الختامة

## الخاتمة :

مما سبق نستخلص جملة من النتائج و هي :

أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي ، هيئات إستشارية داخلية ذات طابع إداري ، تنشأ على مستوى الإدارة المركزية ، أو على مستوى المصالح الجهوي و المحلية منها وكذا على مستوى المؤسسات الإدارية العمومية ،ويمكن أن تتشكل كلجنة مشتركة ما بين عدة مؤسسات أو إدارات بشرط أن تكون تتبع لنفس القطاع الوزاري ،حيث تنشأ بواسطة قرار أو مقرر يصدر من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين المختصة ،و ذلك بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ،و تخص رتبة أو عدة رتب ،سلك أو عدة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلهم ،وتتكون من عدد متساوي من ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة ،ومدة العضوية بها ثلاث سنوات ،و تهتم بالمسائل الفردية التي تخص بعض جوانب المسار المهني للموظف كالتثبيت ،الترقية ،التأديب ...

حيث كان لها إمتداد تاريخ من تشريعات الفترة الإستعمارية إلى غاية الإستقلال حيث مرت بعدة تشريعات ،بعد إستقلال الجزائر ،حتى إستقر بها الوضع إلى الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي 20-199 .

حيث يعد إلزاميا إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء ،على مستوى كل المؤسسات العمومية و الهيئات و الإدارات ،والمصالح العمومية .

إذ تمتاز بنظام قانوني مختلف يميزها على مختلف الهيئات و التنظيمات الداخلية ،من لجان الطعن واللجان التقنية و كذا لجنة الخدمات الاجتماعية و النقابات .

حيث تنشطر آراؤها إلى آراء استشارية مطابقة ،و آراء استشارية غير ملزمة للإدارة ،و اختصاصات الرأي المطابق هي تلك التي حددتها المادة 12 من المرسوم التقني 20-199 ،و هي ترسيم المتربص و الإدماج في رتبة الانتداب ،و الترقية في الدرجة و الترقية الاختيارية الرتبة ،و النقل الإجباري لضرورة المصلحة ،و الفصل في العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة ،وأخيرا إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب .

أما إختصاص الرأي الإستشاري ،هي التي حددتها المادة 13 من المرسوم التنفيذي

199-20 سالف الذكر و هي ، تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف ،وتحديد منهاج تقييم الموظفين ،و إعادة توجيه التقييم حول النقطة المعترض عليها من قبل الموظف ،و دراسة ملف إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية دراسة إمكانية إدماج الموظف محال على الإستداع بكل أنواعه و ذلك بعد إستنفاد نصف المدة المقررة ،و كذلك ترقية الموظف في الرتبة بطريقة استثنائية لبعض الأسلاك ودراسة الحركات الدورية لنقل الموظفين المقررة لبعض الأسلاك ،يضاف لها أرائها حول قبول ملفات التوظيف المحددة في المرسوم التنفيذي 12-194.

كما أن الآراء التي تبديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،الإستشارية منها و المطابقة ، هي عبارة عن أعمال تمهيدية تحضيرية ،لا ترتقي إلى أن تكون بمثابة القرار الإداري ، لأنها لا تحدث أي أثر قانوني وليس لها الطبيعة التنفيذية فهي تفتقد إلى أهم الخصائص المكونة للقرار الإداري وبالتالي لا يمكن الطعن فيها لا إداريا ولا قضائيا ، و لكن يمكن فقط الطعن في القرارات الصادرة عن الإدارة سواء تظلم إداري ولائي أو رئاسي في حالة تفويض التوقيع ،أو طعن قضائي أمام القضاء الإداري .

حيث أن سلطة الإدارة في حالة الآراء المطابقة مقيدة و ليست مطلقة ،حيث يجب أن تصدر قراراتها متطابقة مع الآراء المطابقة التي تصدرها مسبقا اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ،ماعدى الاستثناء الوارد في حالة النقل الإجباري لضرورة المصلحة الذي قد يصدر بعد قرار النقل ،وهي إجراءات جوهرية ،و مخالفتها يعيب القرار الإداري الصادر عن السلطة المختصة ،حيث يصبح قابل للطعن القضائي أو التظلم الإداري و ذلك لعيب أصاب ركن الشكل و الإجراء ، حيث يمكن تعديلها أو سحبها أو إلغاؤها .

أما في حالة الآراء الإستشارية الإختيارية أو الإلزامية منها، فسلطة الإدارة تكون تقديرية إما الأخذ بما ورد في تلك الإستشارة أو مخالفتها ،و قراراتها تعتبر سليمة شرعيا و قانونيا ،ولا يؤثر الطعن فيها سواء كان إداريا أو قضائيا.

كما نجد أن خاصية التمثيل بها، تشكل ضمانا هامة للموظف في كل ما يهم وضعيته الإدارية، وكذلك تعتبر فضاء لتجسيد انشغالاته، و مشاركته في التسيير، وبالمقابل فإن

مبدأ الاستقلالية يبقى نسبي ولم يتداركه المشرع الجزائري في إعطاء دفعة لتجسيد مبدأ الاستقلالية في هذا المرسوم الجديد 20-199، حيث كان ينبغي عليه أن يوجد آليات أخرى لتحقيق هذا المبدأ وتجسيده، ومما يعاب على المشرع أنه جعل رئيس اللجنة ممثل الإدارة، فما دام رئيس اللجنة تابع للسلطة الإدارية، فإن صوته حتما سيكون لصالح الإدارة في حالة تساوي الأصوات، ضف إلى ذلك أن النظام الداخلي الذي تحدته هذه اللجان لا يمكن نفاذه إلا بعد إجازته من طرف السلطة، وكذا أن قائمة المترشحين ترفع من طرف النقابة الأكثر تمثيلا، هذا ما يعطي ميزة و محاباة عند دراسات الملفات التي تدخل ضمن إختصاصهم خاصة المطابقة منها، لصالح الموظفين المنتمين لنفس النقابة عن زملائهم المنتمين لنقابات أخرى، أو حتى الذين ليس لهم إنتماء نقابي .

كما أن إعطاء الإدارة صلاحية التحكم في عضوية هذه اللجان سواء بتمديدتها أو إنهائها أو حتى بتقصيرها فهذا من شأنه أن يعدم الحكمة من أنشائها، لأن الإدارة قد تتعسف في إستخدام هذه الخاصية بما يخدم مصالحها، و مفهوم ضرورة المصلحة مفهوم مرن وفضفاض يمكن للإدارة أن تتحكم فيه وفق رغباتها ومصحتها فتكون هي الخصم والحكم في آن واحد،

إن جملة الاختصاصات الممنوحة لهذه اللجان، تجعل منها عنصرا فاعلا في إقامة التوازن بين مصالح الموظفين و ضروريات مصلحة الإدارة، و لهذا لا تعتبر مجالا للتنافس بين الإدارة و الموظفين، بل هي عبارة عن هيئة إستشارية داخلية يمكن من خلالها مشاركة الموظفين مع إدارتهم في صناعة القرارات التي تصدرها الإدارة و تخص جل المجالات التي تمس مساراتهم المهنية .

وعلى أساس جملة النتائج المتوصل إليها من خلال دراستنا، للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في قانون الوظيف العمومي، نقترح جملة من التوصيات و الإقتراحات :



\* كان من الأحسن حذف شرط تقديم قائمة المترشحين من طرف النقابة الأكثر تمثيلا ، أو أن القائمة تكون مصادق عليها من طرف كل النقابات و ذلك من أجل تحقيق مبدأ المساواة بين الموظفين و إضفاء أكثر للشفافية و الموضوعية .

\* كان من الأحسن أن يكون رئيس اللجنة هو الحاصل على الترتيب الأول ضمن الأعضاء المنتخب، أو أن الرئيس ينتخب من قبل أعضاء اللجنة ، المعينون و المنتخبون الدائمين منهم و الاحتياط .

\* حل اللجنة عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون ومستخلفوهم من حضور الاجتماعات لأي سبب ، كان من الأحسن إضافة حالات القوة القاهرة ، أو إجراءات الضبط الإداري بمنع و الحد من التنقل ، أو حالة الظروف الطارئة التي يتم بها تعطيل العمل بأحكام الدستور ، خاصة في حالة الإدارات الجهوية .

\* العمل على نشر مداوالات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء خاصة تلك الملزمة للإدارة ، لتحقيق الشفافية و كذلك لتأكد الموظفين من مطابقة القرارات التي تصدرها الإدارة مع الآراء المطابقة التي أبدتها تلك اللجان سابقا .

\* توفير الحماية ضد كل أشكال الضغط أو الاملاءات التي قد يتعرضون لها من قبل السلطة السلمية ، أثناء ممارسة مهامهم .

\* تفعيل الرقابة الرئاسية على أعمال و القرارات التي يصدرها الرؤساء المباشرين ، من توفير حد من الحماية ضد تعسفا السلطة السلمية التي قد تقع .

\* الإبقاء على دراسة رفض قبول الإستقالة قائما ، ضمن الآراء المطابقة مما يجعل منه واقعة قابلة للإلغاء ، خاصة إذا كانت تحت ضغوط العمل أو تعسف من الإدارة .

\* إدراج ضمن الآراء الإستشارية المذكورة ضمن أحكام المرسوم التنفيذي 20-199  
صلاحية قبول ملفات الترشح أو رفضها و التي ذكرها ضمن المرسوم التنفيذي 12-194  
، و ذلك من أجل كل الصلاحيات في نص واحد .

\* تفادي جعل الموظف العضو في اللجنة الإدارية عضوا في لجنة أخرى اقل أو اكبر من السلك أو الرتبة التي ينتمي إليها .

\* ضرورة اشتراط في الموظفين المترشحين للعضوية في اللجان الإدارية من بين الموظفين الأكثر التزاما بأخلاقيات المهنة والضمير المهني الحي وهذا من اجل حماية الموظف والوظيفة العمومية على حد سواء .



## قائمة المصادر والمراجع

أولا : قائمة المصادر

النصوص القوانين :

الدساتير:

التعديل الدستوري الجزائري لسنة 1996 ، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ، الذي يتعلق بإصدار التعديل الدستوري ، المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر 2020 ، الجريدة الرسمية العدد 82 ، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

النصوص التشريعية:

1. loi n° 62-157 du 31 décembre 1962 **tendant à la reconduction ,jusqu à nouvel ordre ,de la législation en vigueur au 31 décembre 1962**, journal officiel, le nombre 2 ,publié le 11 janvier 1963.
2. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966، الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966 .
3. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 ، الذي يضمن القانون الأساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية العدد 32 ، الصادرة بتاريخ 8 أوت 1978.
4. القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية العدد 23 ، الصادرة بتاريخ 6 جوان 1990.
5. الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

النصوص التنظيمية:

1. المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ،الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر سنة 2007، المعدل و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، الجريدة الرسمية العدد 58 ، الصادرة بتاريخ 01 أكتوبر 2014.
2. المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تأليفها و تنظيمها و سيرها ، الجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.
3. المرسوم 69-55 المؤرخ في 13 مايو 1969 الذي يتضمن تحديد الكيفيات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ،الجريدة الرسمية ، العدد 43 ،الصادرة بتاريخ 20 ماي 1969.
4. المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 ماي 1982 الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها ،الجريدة الرسمية العدد 20، الصادرى بتاريخ 18 ماي 1982 .
5. المرسوم 82-303 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982،الذي يتعلق بتسيير الخدمات الإجتماعية ،الجريدة الرسمية العدد 37، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982.
6. المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي سنة 1984 الذي يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها ، الجريدة الرسمية العدد 3، الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984 .
7. المرسوم 84-11 المؤرخ في 1 جانفي 1984، الذي يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، الجريدة الرسمية العدد 3، الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984 .
8. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ،الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .الجريدة الرسمية العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

9. المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 25 يوليو 1990 ، الذي يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة و المؤسسات و الهيئات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 31 ، الصادرة بتاريخ 06 محرم 1411.
10. المرسوم التنفيذي رقم 94-186 المؤرخ في 6 جويلية 1994 المتمم للمرسوم 82-179 الجريدة الرسمية العدد 44 ، الذي يحدد محتوى الخدمات الإجتماعية ، الصادرة بتاريخ 7 جويلية 1994.
11. المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995 الذي يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين و التابعين للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار و تمنغاست و تيندوف و إيليزي ، الجريدة الرسمية العدد 4 ، الصادرة بتاريخ 27 شعبان 1415 هـ ، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي 13-210 المؤرخ في 9 يونيو 2013 ، الجريدة الرسمية العدد 31 ، الصادرة بتاريخ 16 يونيو 2013 .
12. المرسوم التنفيذي 95-300 المؤرخ في 4 أكتوبر 1995 ، الذي يحدد الامتيازات الخاصة بالموظفين المؤهلين التابعين للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية العاملين في ولايات: بشار و البيض و ورقلة و غرداية و النعامة و الأغواط و الوادي و بعض البلديات التابعة لولايتي الجلفة و بسكرة ، الجريد الرسمية العدد 58 ، الصادرة بتاريخ 13 جمادى الاولى 1416 هـ ، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 13-211 المؤرخ في 9 يونيو 2013 ، الجريد الرسمية العدد 31 ، الصادرة بتاريخ 16 يونيو 2013.
13. المرسوم التنفيذي 95-330 المؤرخ في 25 أكتوبر 1995 ، الذي يحدد الامتيازات لبعض الموظفين في مؤسسات تقع في بعض ولايات خنشلة و تبسة و المسيلة و سعيدة و قالمة و تيارت و باتنة و أم البواقي و تيسمسيلت و سوق اهراس و في بعض بلديات بسكرة و الجلفة ، الجريدة الرسمية العدد 64 ، الصادرة بتاريخ 25 جمادى الثانية 1416 هـ ، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي 13-212 المؤرخ في 9 يونيو 2013 ، الجريدة الرسمية العدد 31 ، الصادرة بتاريخ 16 يونيو 2013

14. المرسوم التنفيذي رقم 96-74 المؤرخ في 3 فيفري 1996 المتمم للمرسوم 82-179 الجريدة ، الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها ، الجريدة الرسمية العدد 9،الصادرة بتاريخ بتاريخ 4 فيفري 1996.
15. المرسوم التنفيذي رقم 08-129 المؤرخ في 3 ماي 2008 ، الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي ، الجريدة الرسمية العدد 23 ، الصادرة بتاريخ 4 ماي 2008.
16. المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 ،الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية،الجريدة الرسمية العدد 03 ،الصادرة بتاريخ 20 جانفي 2008.
17. المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11أكتوبر 2008، الذي يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية ، الجريدة الرسمية العدد 59 ، الصادرة بتاريخ 12 أكتوبر 2008 .
18. المرسوم التنفيذي رقم 09-93 المؤرخ في 22 فبراير سنة 2009 ،الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين و التعليم المهنيين ، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة بتاريخ 25 فبراير 2009
19. المرسوم التنفيذي رقم 09-394 المؤرخ في 24 نوفمبر سنة 2009 ، الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 70 ، الصادرة بتاريخ 29 ماي 2009.
20. المرسوم التنفيذي رقم 10-297 المؤرخ في 29 نوفمبر 2010 ، الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالميزانية ، الجريدة الرسمية العدد 74، الصادرة بتاريخ 5 ديسمبر 2010 .
21. المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 ،الذي يحدد كفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها ،الجريدة الرسمية العدد 26، الصادرة بتاريخ 3 ماي 2012.

22. المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 ،الذي يحدد  
كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، الجريدة الرسمية العدد 66، الصادرة  
بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

23. المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017،الذي يحدد  
الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ،الجريدة الرسمية  
العدد 66 ، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

24. المرسوم التنفيذي 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019 ،الذي يحدد كيفية  
تقييم الموظف ،الجريدة الرسمية العدد 37 ،الصادرة في 9 يونيو 2019.

25. المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020،الذي يتعلق  
باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات  
والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 44، الصادرة بتاريخ 30 يوليو 2020 .

#### الأحكام و القرارات القضائية :

1. قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية ، القسم الثاني ، رقم 005485 ، الصادر بتاريخ  
22 جويلية 2002 ، قضية قضية محافظ الغابات بقالمة ضد (ب ر).
2. قرار مجلس الدولة ،الغرفة الثانية ،القسم الثاني ،رقم 080713 ،الصادر بتاريخ  
11أفريل 2013،قضية (ق.ا) ضد وزير المالية .

#### المنشورات:

1. المنشور رقم :33 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي ،الصادرة بتاريخ  
في 24 ديسمبر 2003 .
2. المنشور رقم :04 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي ،المؤرخ 24 جانفي  
2004 .
3. المنشور رقم 982 المؤرخ في 21 سبتمبر 2004 الصادر عن المديرية العامة  
للتوظيف العمومي .
4. المنشور رقم 17 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي بتاريخ 12 جويلية  
2009 .



5. المنشور رقم 86 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي بتاريخ 10 مارس 2010 ، حول كيفية اعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى .
6. المنشور رقم 01 المؤرخ في 01 فيفري 2015 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي .

#### الإرساليات:

1. الإرسالية رقم 758 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي بتاريخ 10 نوفمبر 2003 .
2. الإرسالية رقم 19 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي بتاريخ 18 أبريل 2005.
3. التعليمات الوزارية المشتركة مابين وزارة المالية و المديرية العامة للتوظيف العمومية رقم 01 المؤرخة في 23 ديسمبر 2015 .

#### البرقيات:

- البرقية رقم 988 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي الصادرة بتاريخ 08 ماي 2019 .

#### ثانيا : قائمة المراجع

#### الكتب :

1. أحمد بوضياف ، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1989.
2. أنور أحمد رسلان ، وسيط القانون الإداري الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر .

3. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010.
4. رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للإتصال، 2015، الجزائر.
5. سعد نواف العنزي، حقوق الموظف وواجباته، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2008.
6. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
7. عاطف عبد الله المكاوي، التفويض الإداري، مؤسسة طيبة للنشر و التوزيع، ط 1، القاهرة، مصر، 2015.
8. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة جسور للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015.
9. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
10. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، 2006.
11. محمد عبد العال السناري، نظم و أحكام الوظيفة العامة و السلطة الإدارية و القانون الإداري في جمهورية مصر العربية، دراسة مقارنة، مصر.
12. محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2005.
13. محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2009.
14. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 1988.

15. هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ، الجزائر ، 2010.

الرسائل الجامعية :

رسائل الدكتوراه :

1. سميحة لعقابي ، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة باتنة 1، 2017 .

مذكرات الماجستير :

1. أولاج مليكة ، نظام اللجان الإدارية و تطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1، 2011 .
2. سمية بن رموقة ، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي ، 2009.

المقالات :

1. سميحة لعقابي ، شمس الدين بشير الشريف ، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية ، مجلة العلوم القانونية و الإجتماعية ، المجلد الرابع ، العدد الرابع ، جامعة زيان عاشور - الجلفة ، ديسمبر 2019 .
2. طاهر بوشيبية ، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري ، مجلة آفاق علمية ، المجلد 13 العدد 01، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، 2021 .
3. عتيقة معاوي ، رؤوف بوسعدية ، قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الاستيداع ، دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف 2، مجلة الاجتهاد القضائي ، المجلد 12 ، العدد 2 ، أكتوبر 2019،

4. عوماري فاطمة الزهراء ،بن زيطة عبد الهادي ، الإنتداب في تشريع الوظيفة العمومية ، مجلة المفكر للدراسات القانونية و السياسية ،المجلد 4،العدد 1،جامعة أدرار ،أفريل 2021 .
5. نبيلة ماضي ،سامية العايب،النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ،مجلة الدراسات القانونية ،المجلد 7 ،العدد 3،جامعة 08 ماي 1945 – قالمة ،سبتمبر 2020.

أ.....	مقدمة :
13.....	الفصل الأول : ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
13.....	المبحث الأول : مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
13.....	المطلب الأول : تعريف و خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
13.....	الفرع الأول : تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
13.....	أولا : التعريف التشريعي
15.....	ثانيا : التعريف الفقهي
15.....	الفرع الثاني : خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
16.....	المطلب الثاني : نشأة و تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
16.....	الفرع الأول : مرحلة ما قبل 1966
16.....	أولا - اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الحقبة الاستعمارية :
17.....	ثانيا - اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بعد إستقلال الجزائر إلى غاية 1966
18.....	الفرع الثاني : مرحلة ما بعد 1966 إلى غاية يومنا هذا
18.....	أولا : اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ضمن الأمر 66-133
20.....	ثانيا : اللجان المتساوية الأعضاء ضمن قانون رقم 78-12 القانون الأساسي العام للعامل
22.....	ثالثا : اللجان الإدارية بصدر المرسوم 85-59 الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية
23.....	رابعا : اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ضمن الأمر 06-03 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
26.....	المطلب الثالث : تمييز اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عن اللجان الإدارية الأخرى

- 26..... الفرع الأول :الفرق بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لجنة الطعن
- 27..... الفرع الثاني :الفرق بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و اللجنة التقنية
- 29..... الفرع الثالث :الفرق بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الخدمات الاجتماعية
- 29..... أولاً: مفهوم الخدمات الإجتماعية
- 29..... ثانيا :المستفيدون من الخدمات الاجتماعية
- 29..... ثالثا :إنشاء لجنة الخدمات
- 30..... رابعا : عدد أعضاء لجنة الخدمات الإجتماعية
- 30..... الفرع الرابع :الفرق بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و التنظيمات النقابية
- 31..... أولاً: مفهوم النقابة
- 31..... ثانيا :الشروط الواجب توفرها في المؤسسين للنقابة
- 32..... ثالثا: النقابة لها الشخصية المعنوية
- 33..... المبحث الثاني :الإطار الهيكلي و الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 33..... المطلب الأول : إنشاء وتنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 34..... الفرع الأول :تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء على المستوى الإدارة المركزية
- 34..... الفرع الثاني : تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء على المستوى الإدارة المحلية
- 35..... الفرع الثالث :تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على المستوى المؤسسات العمومية
- 35..... الفرع الرابع : قواعد سير و عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 36..... المطلب الثاني: العضوية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 37..... الفرع الأول : تعيين الأعضاء الممثلين للإدارة
- 38..... الفرع الثاني : انتخاب ممثلي الموظفين
- 40..... الفرع الثالث :العهد والعضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 41..... الفرع الرابع : حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

44.....	الفصل الثاني: إختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والتكليف القانوني لأعمالها
44.....	المبحث الأول: إختصاصات الرأي الإستشاري المطابق والإستشاري الإختياري
44.....	المطلب الأول: إختصاصات الرأي الإستشاري المطابق
45.....	الفرع الأول : ترسيم المتربص و الإدماج في رتبة الانتداب
45.....	أولا : ترسيم المتربص
45.....	1 – تعريف العون المتربص :
46.....	2 – مدة التربص :
46.....	3 – حالات الترسيم :
48.....	4 – إجراءات الترسيم :
49.....	ثانيا : الإدماج في رتبة الانتداب الادماج
49.....	1 –تعريف الانتداب :
50.....	2- أنواع الانتداب :
51.....	3 – شروط الانتداب :
52.....	4- إدماج الموظف المنتدب في رتبة الانتداب :
53.....	الفرع الثاني : الترقية في الدرجة و الترقية الاختيارية في الرتبة
53.....	أولا :الترقية في الدرجة
54.....	1- أنواع الترقية في الدرجة :
58.....	2 – الأقدمية المهنية المرتبطة بمناسبة العمل في بعض مناطق الجنوب :
59.....	3 – إجراءات الترقية و عمل اللجنة المتساوية الاعضاء :
60.....	ثانيا :الترقية الإختيارية
61.....	1 – تعريف الترقية في الرتبة :
61.....	2 – مزايا نظام الترقية في الرتبة :

- 3 - أنواع الترقية في الرتبة : 62.....
- 4- إختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الترقية الإختيارية : 62.....
- 5- الشروط القانونية للترقية الإختيارية : 65.....
- الفرع الثالث : النقل الإجباري لضرورة المصلحة..... 65
- 1- تعريف النقل الإجباري : 65.....
- 2 - أنواع النقل : 66.....
- 3 - دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في النقل الإجباري : 67.....
- 4 - شروط النقل الإجباري : 68.....
- الفرع الرابع : العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة..... 69
- أولا : طبيعة العقوبة التأديبية..... 69
- ثانيا: مفهوم العقوبة ..... 70.....
- ثالثا: أنواع العقوبات التأديبية التي تختص بها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء..... 70
- الفرع الخامس : إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب..... 71
- أولا : التعريف التشريعي ..... 71.....
- ثانيا :التعريف الفقهي للعزل ..... 72.....
- ثالثا : الحالات الموجبة للعزل ..... 72.....
- رابعا : الحالات الواردة بعد إعداري الالتحاق بمنصب العمل ..... 72.....
- خامسا: الحالات المقبولة كمبرر عن الغياب ..... 73.....
- سادسا: إختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء في إعادة إدماج الموظف المعزول ..... 73.....
- المطلب الثاني :إختصاصات الآراء الإستشاري الإختيارية..... 73.....
- الفرع الأول :تعديل النسب القانونية المطبقة على أنماط التوظيف ..... 73.....
- الفرع الثاني : تحديد مناهج تقييم الموظفي ..... 74.....



74.....	أولاً: معايير التقييم
76.....	ثانياً : أهداف التقييم
76.....	الفرع الثالث : دراسة الإعتراض على نقطة التقييم السنوية
77.....	أولاً : الإحالة على الاستيداع لأغراض الشخصية
77.....	1- تعريف وضعية الاستيداع :
78.....	2 - أنواع الاستيداع :
79.....	3- دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الإحالة على الاستيداع :
80.....	ثانياً : العودة من الاستيداع قبل إنتهاء المدة
80.....	الفرع الخامس : الترقية الاستثنائية في الرتبة لبعض الأسلاك
	الفرع السادس : دور اللجنة في أعداد جدول الحركة السنوية للموظفين والمشاركة في تنظيم
81.....	مسابقات التوظيف
81.....	أولاً : جدول الحركة السنوية للموظفين
81.....	ثانياً : مجال التوظيف
81.....	1- إعداد قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في مسابقات التوظيف :
82.....	2- تحديد قائمة المترشحين الناجحين :
83.....	المبحث الثاني: التكييف القانوني لأعمال اللجان الإدارية وطرق الطعن فيها.
83.....	المطلب الأول: الطبيعة القانونية لأعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
83.....	الفرع الأول: مدى اعتبار آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بمثابة قرارات إدارية
86.....	الفرع الثاني: مدى استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
88.....	المطلب الثاني: طرق الطعن في أعمال اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.
88.....	الفرع الأول: الطعن الإداري.
88.....	أولاً :التظلم الولائي

89.....	ثانيا :التظلم الرئاسي
90.....	1- التظلم الرئاسي في حالة التفويض بالتوقيع :
90.....	2-التظلم الرئاسي في حالة تفويض الاختصاص :
90.....	3 -حالة السلطة اللامركزية التي تتمتع بالشخصية المعنوية:
91.....	ثالث :الطعن في أعمال اللجنة الإدارية أمام لجنة الطعن
92.....	الفرع الثاني : الطعن القضائي
93.....	أولا :أسباب إلغاء القرار الإداري
93.....	1 - الطعن في ركن الإجراءات :
96.....	2 - الطعن في ركن الشكل :
- 100 - .....	الخاتمة :
106.....	قائمة المصادر والمراجع
115.....	الفهرس
121.....	قائمة الجداول :

قائمة الجداول :

الصفحة	العنوان	رقم
28	تحديد عدد أعضاء اللجان التقنية	1
37	تحديد عدد أعضاء اللجان متساوية الأعضاء	2

## المخلص:

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئات إستشارية داخلية ذات طابع إداري ، تنشأ على مستوى الإدارة المركزية ، أو على مستوى المصالح الجهوية أو المحلية منها ، وكذا على مستوى المؤسسات الإدارية العمومية ، ويمكن أن تتشكل كلجنة مشتركة ما بين عدة مؤسسات أو إدارات بشرط أن تكون تتبع لنفس القطاع الوزاري ، حيث تنشأ بواسطة قرار أو مقرر يصدر من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين المختصة ، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، وتخصص رتبة أو عدة رتب ، وتتكون من عدد متساوي من ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة ، ومدة العضوية بها ثلاث سنوات ، يمكن من خلالها مشاركة الموظفين مع إدارتهم في صناعة القرارات التي تصدرها الإدارة و تخصص جل المجالات التي تمس مساراتهم المهنية ، كما أن الآراء التي تبديها هي آراء إستشارية أو مطابقة إذ تعد أعمال تمهيدية تحضيرية لا ترتقي إلى أن تكون قرارا إداريا .

**الكلمات المفتاحية:** هيئة إستشارية ، الموظف العمومي ، الآراء إستشارية ، المسار المهنية ، الوظيفة العمومية

## Résumé :

Les commissions administratives paritaires sont des organes consultatifs internes à caractère administratif, qui sont établis au niveau de l'administration centrale, au niveau de ses services régionaux ou locaux, ainsi qu'au niveau des établissements publics administratifs. Il est établi par résolution ou décision de l'autorité ayant autorité pour nommer les personnes compétentes, après avis de l'autorité chargée de la fonction publique, et appartient à un ou plusieurs rangs, et se compose d'un nombre égal aux représentants des salariés et représentants de l'administration, et leur mandat est de trois ans au cours desquels les salariés peuvent participer avec leur direction aux décisions prises par la direction concernant la plupart des domaines affectant leur carrière, et aux avis. Exprimés comme consultatifs ou conformes, car ce sont des actions préparatoires qui ne relèvent pas d'une décision administrative.

**Mots clés:** organisme consultatif, fonctionnaire, avis consultatif, cheminement de carrière, fonction publique