

جامعة أحمد دراية - ولاية أدرار -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



## الهيئات المشاركة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص : قانون اداري

إشراف الاستاذ المحترم

-أ.د يامة إبراهيم

من إعداد الطلبة:

رشيدي مولاي حمزة

أغا محمد رياض

لجنة المناقشة

|        |                        |                           |
|--------|------------------------|---------------------------|
| رئيسا  | جامعة أحمد دراية أدرار | أ.د. رحموني محمد          |
| مشرفا  | جامعة أحمد دراية أدرار | أ.د. يامة إبراهيم         |
| مناقشا | جامعة أحمد دراية أدرار | د. بن السبحمو محمد المهدي |

السنة الجامعية 2020-2021م



## الاهداء:

اهدي عملي المتواضع هذا إلى امي نبع الحنان وروح الفؤاد، اطال الله في عمرها . وإلى والدي العزيز وإلى

كل العائلة المحترمة، وإلى كل الأقارب والأصدقاء .

وإلى الأستاذ الفاضل يامة براهيم .

إلى رفيق الدرب أغا محمد رياض .

مولاي حمزة

## الأهداء:

اهدي عملي المتواضع هذا إلى امي نبع الحنان وروح الفؤاد ،اطال الله في عمرها .وإلى  
والدي العزيز وإلى كل العائلة المحترمة ،وإلى كل الأقارب والأصدقاء.

وإلى الأستاذ الفاضل يامة براهيم .

إلى رفیق الدرب مولاي حمزة

أغا محمد رياض

## كلمة شكر:

اولا وقبل كل شيء نشكر الله عز وجل على نعمه التي انعمها علينا ،ثم اتقدم بالشكر كذلك اعترافا وتقديرا إلى الاستاذ: الدكتور يامة إبراهيم ،الذي أشرف على عملنا المتواضع والذي لم يبخل علينا بتزويدنا بالنصائح والتوجيهات طيلة عملية إعداد وانجاز هذا العمل العلمي ،فجزاه الله عنا كل خير.

فكل التقدير والاحترام لكم اساتذتنا وكل من علمنا .

مقدمة

## المقدمة:

تسعى الدولة الى تحقيق الأمن و الاستقرار و نفع المواطنين بالخدمات التي توفرها عن طريق اجهزتها الادارية المختلفة . وتعتبر الوظيفة العمومية إحدى الاختصاصات المهمة في حياة المواطنين، لأنها تهدف إلى تحقيق الخدمة العمومية، ويقصد بالوظيفة العمومية مجموعة القواعد, و النصوص التنظيمية تتعلق هذه الأخيرة بالموظف العمومي, من حيث الناحية الفنية تتعلق بكيفية قيام الموظف بعمله وعلاقة الموظف بالإدارة و الاهتمام بمشاكله و حياته الوظيفية هذا من الناحية الفنية، تصعب مهمة تسيير و مراقبة شؤون الموظفين كلما زاد حجم الجهاز الإداري في الدولة وتتنوع نشاطاته، هذا ما يتطلب إسنادها إلى خبراء متخصصين، وقد أخذ المشرع الجزائري منذ الاستقلال بهذا التوجه حيث أنشأ نوعين من الأجهزة:

أجهزة مركزية تسهر على وضع السياسة العامة في مجال الوظيفة العمومية و مراقبتها، وأجهزة هيكلية ضمن المصالح الإدارية التي تأخذ على عاتقها مسؤولية تسيير شؤون الموظفين. كل هذا بسبب المكانة التي يحتلها الموظف في الإدارة العامة حيث يكون عليه مهام يؤديها وقد يتعرض للتعسف أثناء أدائها.

دراستنا هذه تختصر على الهيئات الداخلية التي تسمح بمشاركة الموظف في تسيير مساره المهني دون الهياكل المركزية، وتتمثل هيئات محور الدراسة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و اللجان الطعن و اللجان التقنية.

تعتبر هذه اللجان هيئات إدارية استشارية جاء بها نظام الوظيفة العمومية للإشراك الموظف في تسيير حياته المهنية كما تعتبر ضمانات هامة لحميته من تعسف الإدارة.

لقد تم اختيار الموضوع لأسباب ذاتية و أسباب موضوعية، تتمثل الأسباب الذاتية في الرغبة الشخصية لنا للبحث في أحد مواضع الوظيفة العامة، بالإضافة إلى تخصصنا العلمي في فرع القانون الإداري.

تتمثل أسباب الموضوعية في حساسية هذا الموضوع خاصة له علاقة بالموظف العمومي.

ولدراسة هذا الموضوع أهداف حاولنا تحقيقها و تتمثل فيما يلي:

\_ توضيح مفهوم هيئات المشاركة و الطعن في الوظيفة العمومية.

\_ التعرف على الإطار القانوني و التنظيمي لهذه الهيئات.

\_ التعرف على اختصاصات وتشكيلة و عمل هذه الهيئات.

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في معالجة دور هيئات المشاركة و الطعن في تسيير الحياة المهنية للموظف بالإضافة إلى تبين فعاليتها في ضمان حقوق الموظف.

بناء على هذا يعد هذا الموضوع من بين المواضيع الجديرة بالاهتمام وعليه نطرح الإشكالية التالية:

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

وللإجابة على هذه الإشكالية تم الإعتماد على المنهج التحليلي ذلك من خلال تحليل النصوص القانونية التي يتضمنها القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ينتج عن هذا تقسيم البحث إلى فصلين بحث تناولنا في الفصل الأول اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء, ويندرج ضمنه الإطار القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء, إضافة إلى اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

أما الفصل الثاني اللجان الطعن و اللجان التقنية, يندرج ضمنه لجان الطعن إضافة إلى اللجان التقنية.



# الفصل الأول: اللجان الإدارية

## متساوية الأعضاء

**تمهيد**

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

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

من خلال هذا تطرقنا في الفصل الاتي الى مبحثين المبحث الأول بعنوان الإطار القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء، والمبحث الثاني بعنوان اختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.

## المبحث الأول: الإطار القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء

انشأ المشرع الجزائري اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بموجب الامر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، تحت عنوان الهيئات الاستشارية حيث نص على ان يمثل الموظفين بالتساوي مع الإدارة في اللجان المتساوية الأعضاء المكلفة بالتدخل الاستشاري في التدابير المتعلقة بتعيين الموظف، وتوقيطه، وترقيته، ونظامه التأديبي حيث نصت المادة 13 من الامر 66-133 على هذا الامر.

صدر في نفس التاريخ المرسوم رقم 66-144 المتضمن كيفية تحديد اختصاص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، وتأليفها وتنظيمها وسيرها، كما ان النص التنظيمي لهذا القانون 66-144 لم يكن كافيا و لا شاملا غير ان التطور الحاصل في مجال الوظيفة العمومية أدى الى استحداث نصوص تشريعية، و تنظيمية جديدة خاصة بالوظيفة العمومية و اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حيث صدر المرسوم رقم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، و تشكيلتها و تنظيمها و عملها كما صدر أيضا في نفس التاريخ المرسوم 84-11 الذي يحدد كيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، غير ان صدور النصين التنظيميين جاء في نهاية العمل بالامر 66-133 و سنة من صدور المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في اول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

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

ثم صدر الامر 06-03 الذي يعد التشريع الأساسي الخاص بالوظيفة العامة الساري المفعول حاليا، حيث نظم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في الفصل الثالث و الذي جاء

بعنوان هيئات المشاركة و الطعن من الباب الثالث تحت عنوان الهيكل المركزي و هيئات الوظيفة العمومية، التي جاءت في المادة 62 من الامر 06-03 و المتمثلة في لجان الإدارية متساوية الأعضاء ، لجان الطعن ،اللجان التقنية، كما خصص المشرع في المواد 63 و64 و72 و73 من نفس الامر عن كيفية انشاء و تشكيل و اختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، لكن رغم هذا كان هناك نقص و تعارض فعلى سبيل المثال تعارض تعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية مع احكام الامر 06-03 .

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

### المطلب الأول: مبدأ المشاركة أساس اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

جاء في ديباجة الدستور الجزائري لعام 1989 المعدل والمتمم في استفتاء 28 نوفمبر 1996 بانه من حق كل جزائري وجزائرية المشاركة في تسيير الشؤون العمومية وهو المبدأ الذي تحكمه حاليا منظومتنا الإدارية، وذلك بالرغم من صدور القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية لعام 1985 المستنبطة احكامه من فلسفة القانون الأساسي العام للعمال الصادر عام 1978.

إذا كان مبدأ المشاركة يشترط من السلطات المختصة استشارة الهيئات والأجهزة التمثيلية المعنية قبل اتخاذ بعض القرارات ذات الطابع العام والفردى، فان العمل بهذا المبدأ ظل منحصرًا في قطاع الوظيف العمومي في اشراك الموظفين في تحضير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي الخاص بالمسار المهني للموظف، كالنظر في المسائل التأديبية عبر المشاركة

في لجان التأديب أو الترقية في الدرجات أو النظر في بعض الحالات كالاستيداع أو الانتداب أو التقاعد وهذا ما نص عليه الامر 06-03 في المواد 133،145

بالرغم من إقرار مبدأ المشاركة في الممارسة العملية بشقيه الاستشاري والتشاورى فان سلطة القرار التي تتمتع بها الإدارة لم تتأثر كثيرا، لكن الخلل لم يحدد إذا كان في المشاركة ونوعيتها وفعاليتها أو في تشكيلة الهيئات والأجهزة الاستشارية القائمة على مستوى هذه الإدارات.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: تعريف مبدأ المشاركة

لمصطلح المشاركة في مجال التسيير الإداري دلالات عديدة منها دعوة الرئيس لمؤوسيه و الالتقاء بهم لمناقشة مشاكلهم الإدارية و العمل معا على إيجاد حلول لها، و هي ثقة متبادلة بين الشركاء تقتضيه الممارسة العملية الحديثة للتسيير كأسلوب فعال للنشاط الاستشاري و دعامة لاستمرارية النشاط الإداري، و قد عرف مبدأ المشاركة في العديد من الدول المتطورة تطورا معتبرا استشارة بسيطة في اطار التنظيمات المؤسساتية الى التشاور لتشمل فكرة الانسجام بمعنى الاتفاق و التوجه اكثر نحو الديمقراطية و نموذج جديد للعلاقات الداخلية في مختلف المؤسسات العمومية، التي تنبذ العمل الفردي و تعمل على تحقيق التوافق. فالحوار والتشاور يعتبر من التحديات التي يتعين مواجهتها على الصعيد الداخلي للمؤسسة لتسوية المشاكل البشرية والمادية المستجدة، وهي الطرق الأكثر رشدا لخلق جو من الثقة واشراك الجميع لضمان التسيير في إطار تنظيمي واضح.<sup>2</sup>

فوجود إدارة واليات استشارية تمثيلية يستجيب لمتطلبات الإدارة الحديثة العصرية، وللضمانات الدستورية المقررة للموظفين بل ان مبدأ المشاركة اصبح من مقتضيات الحكم

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009-2010، ص355

<sup>2</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنية، نفس المرجع السابق ص354

الرشيد في تسيير الشؤون العامة للمجتمعات الحديثة و للمرافق العمومية القائمة على دولة القانون التي قوامها الشفافية و الديمقراطية و الموضوعية و الفعالية في التسيير، و منها تسيير الحياة المهنية للموظفين عبر المشاركة في الأجهزة الاستشارية المخصصة في اعداد الدراسات الفنية و تقديم اقتراحات و الآراء للجهات التي بيدها اتخاذ القرار النهائي و الاشراف على تنفيذه و يعرف هذا المبدأ انتشارا كبيرا.

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

### الفرع الثاني: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

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

اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هي هيئة قانونية لمجموع الموظفين المشاركين في ممارسة وتنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية ويجب على هذه المشاركة والإدارة والتسيير للموظفين ان تكون ذات فعالية وتأثير في إدارة شؤون المؤسسات الإدارية، ذلك بهدف تطوير العلاقة والثقة بين الموظف والرئيس داخل المؤسسة الإدارية وذلك من اجل تحقيق اهداف الوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

تعمل اللجان الإدارية متساوية الأعضاء على اشراك الموظف في تسيير حياته ومساره المهني هذا الاشراك هدفه الأسمى هو تطبيق القوانين والعمل بطريقة حيادية وتفاذي الانطباعية

<sup>1</sup> قوادي جميلة، النظام القانوني للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر، سعيدة، 2017-2018، ص96

والارتجال، كما تعمل هذه اللجنة كوحدة واحدة بين منتخب ومعين الجميع يسهر على حماية هذه اللجنة، والعمل بالقوانين وتنبيهها في حال وجود خروقات او تجاوزات قانونية.

تعتبر اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هيئة استشارية دائمة، الغرض منها اشراك الموظف بطريقة قانونية في تسيير حياته المهنية والحرص على تطبيق النصوص القانونية

والحرص على ممارسة السلطة التقديرية بعدل وضوابط وإجراءات ولها دور هام وكبير في مشاركة تنظيم حياة الموظف والتغيرات القانونية التي قد يخضع لها في مساره المهني على مستوى رتبة او مجموعة رتب او سلك او مجموعة اسلاك او على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، تتشكل هذه اللجنة من طرفين "الموظف والإدارة" وبعدد متساو وتراسها السلطة الموضوعة على مستواها او ممثل عنها وقد وصفها المشرع بانها الجهة التي لها سلطة التعيين.<sup>1</sup>

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

<sup>1</sup> أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989، ص266

## المطلب الثاني: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء

تم انشاء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء على مستوى المركزي وعلى مستوى الجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية، وذلك بهدف خلق علاقة مع الجهات التي تملك صلاحيات التسيير ومتابعة المسار المهني للموظف.

تختص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنشأة على المستوى المركزي بالنظر في المسار المهني للمستخدمين الذين يباشرون مهامهم بصفة مباشرة وفعلية على المستوى المركزي، يمكن للإدارة المعنية احداث لجان لكل سلك إذا كان عدد الاعوان كافيا وفي حال عدم بلوغ النصاب المحدد لإحداث لجنة لكل سلك يتم اللجوء لطريقة الضم المنصوص عليها في المادة 3 من المرسوم التنفيذي 20-199 المنظم للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.<sup>1</sup>

على المستوى المحلي تنشأ على مستوى كل ولاية لجان إدارية متساوية الأعضاء، على مستوى كل سلك، عن طريق جمع او ضم الاسلاك، للنظر في شؤون الموظفين العاملين على مستوى الولاية بغض النظر عن الجهة التي يمارسون وظائفهم فيها.<sup>2</sup>

اما على مستوى العمومية المحلية تنشأ لجان خاصة بالأسلاك النوعية للمؤسسة كما يحدث على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية، لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة حسب السلك او مجموعة الاسلاك، كلما سمح عدد الموظفين بذلك، وفي حال عدم توفر العدد الكاف لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة فان شؤونهم المهنية ترجع للجان التي تتعد على مستوى الإدارة المركزية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> قاسم انس محمد، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص180.  
<sup>2</sup> مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

<sup>3</sup> المنشور رقم 67 الصادر بتاريخ 9 فيفري 1999، عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيفة العمومية، والذي يحدد انشاء وتجديد وتمديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان لطن، ص3.



إن رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ترجع الى السلطة التي توضع لديها هذه اللجان (الوزير، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي، مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري، مسؤول المصلحة غير الممركزة أو ممثله المؤهل قانوناً).

### الفرع الأول: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الإدارات المركزية بقرار من الوزير المعني بعد استشارة كاتب الدولة للتوظيف العمومي الإصلاح الإداري، وبالإدارات المحلية بقرار من الوالي بعد اجراء الاستشارة نفسها، اما على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية بقرار حسب الحالة، تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين.<sup>1</sup>

يعين أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لمدة 3 سنوات حيث توضع هذه اللجنة لدى السلطة المكلفة بتسيير الموظفين لا سيما المكلفة بجمع الملفات الفردية، يمكن تجديد عضويتهم كما يمكن تمديد او تقليص مدة العسوية إذا كان في هذا الامر فائدة للمصلحة ولا يمكن باي حال من الأحوال ان تزيد مدة التقليلات او التمديدات عن 6 أشهر، غير أنه في حالة ما إذا حدث تعديل على هيكل أحد الاسلاك أمكن إنهاء عضوية أعضاء اللجان بقرار من ظرف السلطة المعنية دون اشتراط المدة.

اما فيما يتعلق بتجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فانه طبقا للمادة 8 من المرسوم 199-20 يتم تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وجوبا خلال 4 أشهر على الأكثر و15 يوم على الأقل قبل انتهاء مدة عضوية الأعضاء. لا تشترط موافقة مصالح التوظيف

<sup>1</sup> المادة 5 من المرسوم التنفيذي 199-20 مؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية والمؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد44، الصادرة 9 ذو الحجة عام 1441 الموافق 30 يوليو سنة 2020.

العمومي من اجل تجديد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بل يتم الامر بمبادرة من السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة او الإدارة العمومية المعنية.<sup>1</sup>

إن عدم تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة قانونا يؤدي الى بطلان قراراتها المتخذة بعد انقضاء فترة العضوية وتبطل اثارها لعدم تجديد هذه اللجان في الآجال المحددة.

ما يمكن استنتاجه أن إعطاء الإدارة صلاحية التحكم في عضوية هذه اللجان سواء بتقصيرها او تمديدتها او حتى انهاءها وهذا الأمر قد يؤدي الى تعسف الإدارة في استعمال هذه السلطة بما يخدمها ويخدم مصالحها.

### الفرع الثاني: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على المستوى المركزي، بقرار من الوزير المختص، من بين المتصرفين الإداريين، لكن قبل تعيينهم يجب الاخذ برأي المديرية العامة للتوظيف العمومي، ويجب اختيارهم من بين موظفي الإدارة المعنية.<sup>2</sup>

يمارس هؤلاء الموظفين الرقابة مع هذه الإدارة ولهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف او رتبة مماثلة، كما يجب تعيينهم خلال 15 يوم الموالية لإعلان عن نتائج ممثلي الموظفين، وفقا لنص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 التي تنص على أن ممثلي الوزارات سواء كانوا دائمين او إضافيين يجب اختيارهم من بين مستخدمي الإدارة المعنية التي تمارس الرقابة على هذه الإدارة، من بين المرسمين على الأقل في سلك مساوي لسلك المتصرفين الإداريين او سلك مماثل، وفي حال ما إذا كان عدد المتصرفين غير كاف فإنه يمكن تعيين ممثل الإدارة

<sup>1</sup> المادة 8 من المرسوم التنفيذي 20-199 نفس المصدر السالف الذكر

<sup>2</sup> رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانوني الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر،

من الأعوان المرسمين في السلك الأدنى مباشرة، علما بأن صفة الموظف المرسم لا تشترط في ممثلي الإدارة.<sup>1</sup>

بالنسبة لممثلي الموظفين يخضعون لجملة من الشروط التي تؤهلهم للانتساب للجان الإدارية متساوية الأعضاء وذلك حسب المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 10 وكذلك المادة 68 و69 من الأمر 03-06 ومن بين هذه الشروط:

- أن يكون الموظفين المعنيين باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة القيام بالخدمة المدرجين في السلك محل التمثيل من قبل هذه اللجنة.

- يحدد رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الانتخاب قائمة الناخبين المدعوين في إحدى الفروع الانتخاب وتعلق هذه القائمة في الأماكن الإدارية لمدة 20 يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد للاقتراع.<sup>2</sup>

يمكن مراجعة التسجيلات وعند الاقتضاء تقديم طلبات التسجيل أو تقديم طلبات ضد بعض التسجيلات أو إغفال الواقع بشأن القوائم الانتخابية في أجل 3 أيام من تاريخ إيداع هذه القائمة وهذا حسب المادة 34 من نفس المرسوم، ثم يتم التعديل في أجل 5 أيام عمل ابتداء من تاريخ انقضاء الاجل الأول ثم تقدم الشكاوى الى السيد الوزير او الوالي المعني الذي يتعين عليه الفصل فيها قبل التاريخ المحدد للاقتراع والمتمثل في 20 يوم على الأقل من التاريخ لمحدد للاقتراع.<sup>3</sup>

تتشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وهذا الامر يتم وفقا لعدد الموظفين في الإدارة فكلما كان عدد الموظفين

<sup>1</sup> (خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص84

<sup>2</sup> (مقدم السعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، نفس المرجع السابق، ص 161

<sup>3</sup> (المادة 34 من المرسوم التنفيذي 20-199 نفس المصدر الساف الذكر.

كبير كان عدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وكلما قل عدد الموظفين قل عدد أعضاء هذه اللجنة وهذا حسب المادة 7 من المرسوم التنفيذي 20-199 يتأسس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في اجتماعاتها السلطة التي تتب لديها، ويجوز له تعيين من ينوب عنه اثناء غيابه ويكون هذا الأخير من الموظفين القدامى وفي منصب اعلى من حيث التسلسل الإداري.

يعين العضو الإضافي كعضو دائم ريثما تجدد اللجنة في حال توقف أحد أعضاء اللجنة الدائمين عن تأدية مهامه قبل انتهاء مدة عضويته بالوفاة، الاستقالة، عطلة مرضية طويلة الأمد، الإحالة على الاستيداع او لأي سبب من الأسباب وهذا حسب المادة 9 من نفس المرسوم السابق الذكر.<sup>1</sup>

ان التمثيل المتساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين في هذه اللجان تعتبر ضمانة هامة لكن وجود هذه اللجان تحت رئاسة السلطة الإدارية الموضوعية على مستواها قد يقلل من خاصية التمثيل المتساوي لأنه في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس.

<sup>1</sup> خطاب عبد النور، دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالبيض، ديسمبر، 2013، ص84

## المبحث الثاني: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف العمومي.

لقد كان الغرض ولهدف من انشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هو تطبيق مبدأ المشاركة وتفعيله في الميدان والسماح لهذه اللجان بالمشاركة في تسيير المسار المهني للموظف العام وذلك بداية من التريص الى الترقية والنقل وغيرها من الحالات التي قد يمر بها الموظف خلال مساره المعني.

سيتم توضيح وتبيين دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف وذلك من خلال تبيين الاختصاص الإداري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المطلب الأول والاختصاص التأديبي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المطلب الثاني.

## المطلب الأول: الاختصاص الإداري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

للجان الإدارية المتساوية الأعضاء العديد من الاختصاصات الإدارية العامة التي تمارسها بغرض المشاركة في تسيير المسار المهني للموظف، وهذا ما سنقوم بدراسته في هذا المطلب، حيث جاء في الفرع الأول: تنظيم المسار المهني للموظف العام، وجاء في الفرع الثاني: اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في إحالة الموظف العام على وضعيات قانونية.

### الفرع الأول: تنظيم المسار المهني للموظف العام

طبقا للمادة 4 من الامر 03-06 فانه: "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الاجراء الإداري الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته."

بحسب هذه المادة نرى انه بعد استيفاء جميع شروط تعيين الموظف في الوظيفة العمومية ونجاحه في المسابقة فانه يخضع لإجراءات سنوضحها في الاتي.

التربص نص عليه في المادة 83 من الامر 03-06 السالف الذكر و يقصد بالتربص خضوع الموظف العام لتجربة و تكون لمدة معينة قبل تعيينه في الوظيفة و ذلك من اجل التحقق من قدرته على شغل هذه الوظيفة و يكون للإدارة كامل السلطة في فصله في حال تبين عجزه عن العمل في هذه الوظيفة<sup>1</sup>، تعد فترة التربص فترة مهمة للموظف و المتمثلة مدتها في سنة بهدف اختبار الموظف في قدراته و مهاراته و مدى تأقلمه في محيط العمل و يكون مصيره اما الترسيم في الوظيفة او تسريحه دون تعويض<sup>2</sup>، كل هذا من اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بحيث تنظر هذه الأخيرة في الرتبة المقررة لترسيم المتربص فيها و

<sup>1</sup> سميرة لكحل، الموظف العام في ظل إصلاحات الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة إجازة المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، المدرسة العليا للقضاء، 2007-2008، ص45

<sup>2</sup> بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر، سعيدة 2014-2015، ص66

وضعيته لإدارية لا سيما في ترسيمه بعد انتهاء فترة التبرص أو تسريحه أو تمديد فترة التبرص، كما تستشار في حالة لم يسمح تقييم المترص عند انتهاء فترة التبرص. و تمدد فترة التبرص مرة واحدة متساوية في المدة مه التبرص الأول أي ان اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تستشار فيما يتعلق بإصدار قرار ترسيم لمترص أو تسريحه أو تمديد فترة التبرص.<sup>1</sup>

الترسيم اجراء قانوني يلي عملية التعيين و الذي يؤكد تثبيت الموظف في منصب دائم، حيث يقوم الرئيس الإداري خلال فترة التبرص بإعداد تقرير خاص بالموظف الخاضع لفترة التبرص يوضح من خلاله كفاءة الموظف و قدراته للقيام بالوظيفة<sup>2</sup> و يقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذلك بعد انتهاء فترة التبرص و ذلك حسب المادة 86 من الامر 03-06 تجدر الإشارة الى ان اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من صلاحياتها البت في مسالة ترسيم الموظفين حيث تقوم هذه الأخيرة بدراسة ملف الموظف و تقرر وضعيته المناسبة فإما قبول ترسيم المترص في رتبه او اخضاعه لفترة تبرص أخرى لنفس المدة او تسريحه دون اشعار مسبق و دون تعويض.<sup>3</sup>

بذلك يتم ترسيم المعني إذا وافقت هذه اللجنة على ذلك بموجب قرار او مقرر تتخذه السلطة المختصة بالتعيين والذي يخضع لتأشيرة أجهزة الرقابة القانونية.<sup>4</sup>

تعتبر الرقية حقا من حقوق الموظف ولها أهمية كبير في حياته المهنية حيث يخضع الموظف لنوعين من الترقية الترقية في الرتبة والرقية في الدرجة وللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور في الامر.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مرسوم تنفيذي رقم 17-322 مؤرخ 13 صفر 1439 الموافق 2 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة 12 نوفمبر 2017.

<sup>2</sup> حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014، ص31

<sup>3</sup> باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة ومالية،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2016-2017، ص33

<sup>4</sup> بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العمومية، نفس المرجع السابق، ص67

الترقية في الدرجة تتمثل في انتقال الموظف من درجة الى درجة وتتم بصفة مستمرة في حدود 12 درجة في مدة تتراوح 30 الى 42 سنة، يتمثل دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في دراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية، ويحوز كاتب اللجنة محضر الاجتماع الموقع من طرف جميع أعضاء اللجنة بعد ذلك يقدم قرار المصادقة على المحضر المعني الى السلطة التي لها صلاحية التعيين للتوقيع عليه.

الترقية في الرتبة هي تقدم الموظف في مساره المهني لمهني وذلك بالانتقال من رتبة الى رتبة أخرى اعلى منها في نفس السلك او السلك الأعلى مباشرة وفق كفايات حددها القانون، بظهر دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال المصادقة على قوائم التأهيل حيث يعد محضر من طرف كاتب اللجنة ويوقع عليه كافة الأعضاء، وهو الوثيقة القاعدية لإنشاء قرارات الترقية.<sup>2</sup>

## الفرع الثاني: اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في إحالة الموظف العام على وضعيات قانونية

حدد المشرع الجزائري في المادة 127 من الامر 06-03 الحالات القانونية التي قد يتعرض لها الموظف في مساره المهني وتقوم الإدارة بذلك لتغليب المصلحة العامة، كما قد تحدث أحد هذه الحالات القانونية لظروف شخصية للموظف وتقوم بها الإدارة هنا تحقيقا للمصلحة الاجتماعية للموظف سنوضح هذه الحالات ودور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيها.<sup>3</sup>

الانتداب هو احد الحالات القانونية و تقوم بها الإدارة اتجاه الموظف حتى تحافظ على السير الحسن للمرفق، الانتداب هو ان يكون الموظف خارج سلكه الأصلي لكنه يواصل الاستفاد من

<sup>1</sup> طماوي سليمان، مبادئ علم الإدارة العامة، الطبعة السابعة، مطبعة جامعة عين الشمس، مصر، 1987، ص 547

<sup>2</sup> بالمبروك عبد القادر نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 37

<sup>3</sup> سميرة لكحل، الموظف العام في ظل إصلاحات الوظيفة العمومية، مرجع سابق 46



حقوقه في الترقية التقاعد، وقد عرف الامر 06-03 الانتداب في المادة 133 منه<sup>1</sup>، الانتداب قد يكون بطلب من المعني شخصيا بإرادته بموجب قرار تتخذه السلطة المؤهلة و هذا ما جاء في المادة 136 من نفس الامر في هذه الحالة تكون مدة الانتداب تتراوح من 6 اشهر الى 5 سنوات كحد اقصى ، لكن اذا لم يكن للإدارة مصلحة في ذلك فأنها ستفرض الطلب او تقبله فلها كامل الحرية، و في حالة أخرى قد يحدث الانتداب بقوة القانون في الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من نفس الامر في هذه الحالة مدته تكون تساوي مدة شغل لوظيفة .

جاءت المادة 64 من الامر السالف الذكر لتؤكد على إمكانية استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يتعلق بالانتداب بما انها من المسائل الفردية للموظف.<sup>2</sup>

الاستيداع هو أيضا أحد الحالات التي تتدخل فيها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولها اختصاص فيها، ويعتبر الاستيداع هو الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، بحيث يكون الموظف خارج سلكه الأصلي لكن يبقى تابعا له قانونا دون الاستفادة من الراتب الشهري او حقوقه في الترقية في الدرجات او التقاعد.<sup>3</sup>

تقرر الإحالة على الاستيداع بقوة القانون او لأسباب شخصية لمدة 6 أشهر كمدة دنيا قابلة للتجديد في حدود أقصاها 5 سنوات وهذه المدة في حالة الإحالة على الاستيداع بقوة لقانون ويكون لمدة 6 أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين في حالة الاستيداع بطلب من الموظف بشرط ان يكون الموظف استوفى سنتين من الخدمة الفعلية<sup>4</sup>، وتقرر الإحالة على الاستيداع

<sup>1</sup> المادة 133 من الامر 06-03، نفس المصدر السالف الذكر

<sup>2</sup> قوادري جميلة، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الوظيفة العامة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر سعيدة، 2017-2018 ص 48

<sup>3</sup> خرفي الهاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، نفس المرجع السابق ص

<sup>4</sup> المادة 148-149 من الامر 06-03 نفس المصدر السالف الذكر

بناء على قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، ولا تقرر بناء على الامتيازات الشخصية الا بعد الاخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.<sup>1</sup>

تم تنظيم حركة نقل الموظفين في المواد 156 و 159 من الامر 06-03 فقد تكون عملية النقل من نفس الرتبة و نفس الإدارة او نقل ضمن نفس الرتبة من إدارة الى أخرى ضمن نفس الولاية او ولاية أخرى<sup>2</sup>، و النقل هو استبدال وظيفة موظف من طرف الإدارة بوظيفة شاغرة من نفس النوع و نفس الرتبة في إدارة أخرى<sup>3</sup>، يمكن نقل الموظف اجباريا بقوة القانون عند استدعاء ضرورة المصلحة ذلك و في هذه الحالات لا بد من الاخذ برأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء حيث تقوم هذه الأخيرة بإعطاء رأيها في القوائم الدورية الخاصة بالانتقالات وقت اعدادها من طرف الإدارات و المصالح والجماعات و المؤسسات و الهيئات العمومية.

إذا لم تقم الإدارة بأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وقامت باتخاذ قرار نقل موظف فهي ملزمة بإخطار اللجنة بعد ذلك وتصدر هذه اللجنة رأيا ملزما للإدارة اما بالموافقة او الرفض على قرار النقل.<sup>4</sup>

### المطلب الثاني: الاختصاص التأديبي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن المشرع الجزائري اسند مهمة التأديب للسلطة الرئاسية، والى جانب ذلك تم انشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والتي تعتبر هيئة مستقلة يجب استطلاع رأيها أولا قبل اصدار القرار التأديبي، وتسمى مجلس التأديب إذا تعلق نطاق اختصاصها بمجال التأديب<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> محمد انس قاسم، نفس المرجع السابق، ص 168

<sup>2</sup> رجيبي مسعودة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام وحركته ونقله، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016 ص 35

<sup>3</sup> كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007 ص 87

<sup>4</sup> صديقي نبيلة، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والاجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والمجتمع، جامعة احمد دراية ادرا، العدد 1، مجاد، جوان 2015، ص 63

نشير الى ان المشرع الفرنسي قد منح كذلك كل من السلطة الرئاسية واللجان الإدارية المتساوية المشتركة او مجالس التأديب اختصاصا في عملية اصدار الجزاء التأديبي.<sup>2</sup>

تعد اراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء استشارية فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية وهذا ما سندرسه في الفرع الأول بعنوان: الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، والزامية فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وهذا ما سندرسه في الفرع الثاني بعنوان: الراي الالزامي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

<sup>1</sup> سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 "دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص177

<sup>2</sup> سعد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الازارطة، 2008، ص53

## الفرع الأول: الراي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الاعضاء

لقد منح المشرع للسلطة المختصة بالتعيين في ظل الامر 66-133 السلطة المطلقة في توقيع عقوبات الدرجة الأولى المتمثلة في الإنذار و التوبيخ لعدم التزامها باستشارة مجلس التأديب، اما عقوبات الدرجة الثانية متمثلة في الشطب من قائمة الترقية و التنزيل من درجة الى 3 درجات، النقل التلقائي، التنزيل في الرتبة، الإحالة على التقاعد تلقائيا، العزل دون الغاء الحقوق في المعاش و العزل مع الغاء الحقوق في المعاش، و في هذه الحالة لا يلزم راي مجلس التأديب الا في حالة العزل اما باقي العقوبات فتلتزم فيها السلطة الرئاسية باستشارة مجلس التأديب الذي يعطي رايه في شكل توصية غير ملزمة، فلا ان تعمل بها او لا،<sup>1</sup> نلاحظ من خلال المرسوم رقم 84-10 في المادة 10 منه ان المشرع الجزائري قد ضيق من صلاحيات السلطة التي لها صلاحية التعيين ووسع من صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.<sup>2</sup>

اعطى المرسوم 85-59 الحرية للإدارة في مجال العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، في اللجوء الى استشارة المجلس التأديبي من عدمه، في مجال عقوبة من الدرجة الثالثة نص في المادة 127 من "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين"<sup>3</sup>

الأصل في العقوبات من الدرجة الأولى والثانية انها من اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين وهذا طبقا للمادة 165 من الفقرة الأولى منها من الامر 06-03. غير ان ذلك لا يمنع

<sup>1</sup> فوزية بعلي الشريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبات التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013-2014،

ص 73

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

<sup>3</sup> سيهام عويش وإيدار امل نفس المرجع السابق ص 45

هذه الأخيرة من اللجوء بصفة اختيارية الى المجلس التأديبي الذي يقدم اراء استشارية فيما يخص هذا النوع من العقوبات.<sup>1</sup>

اما المرسوم التنفيذي 20-199 ف جاء في المادة 12 منه انه يتم الرجوع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي مسبق فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

### الفرع الثاني: الرأي الملزم للجان الإدارية المتساوية الاعضاء

لا تملك السلطة الرئاسية فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة سوى اقتراح العقوبة، وجعلها المشرع من اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب، ويجب على هذه اللجان ان توافق على رأي الإدارة او تقترح توقيع العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب.<sup>2</sup>

وفقا للمادة 165 فقرة 2 من الامر 06-03 فان السلطة التي لها صلاحية التعيين تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار معلل بعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي تجتمع كمجلس تأديبي والتي يجب ان تثبت في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى 45 يوم من تاريخ اخطارها.<sup>3</sup>

يتعين على السلطة الرئاسية عندما ترغب بتسليط العقوبة على والمذنب عرض القضية على اللجنة لإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب ويتم ذلك عن طريق تقرير مسبب توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء التي ارتكبها الموظف والظروف التي أدت به الى ارتكابها وسيرة الموظف قبل ارتكابه للمخافة، ويتعين على المجلس التأديبي ان يفصل ويبت في القضية المعروضة امامه في اجل لا يتعدى 45 يوم ابتداء من تاريخ اخطارها.

<sup>1</sup> المادة 165 من الامر 06-03، نفس المصدر السالف الذكر.

<sup>2</sup> ( كمال رحماوي، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، نفس المرجع السابق، ص133

<sup>3</sup> المادة 165 من الامر 06-03، نفس المصدر السالف الذكر

لقد صنفت عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة في الامر 06-03، ويمكن ان تنص القوانين الأساسية الخاصة نظرا للخصوصيات بعض الاسلاك على عقوبات أخرى دون الخروج عن نطاق هذا السلم.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الاداري الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، المركز الجامعي مولاي الطاهر، معهد العلوم القانونية والإدارية، سعيدة، 2008-2009، ص 101

**ملخص الفصل الأول:**

من خلال ما سبق ذكره نستنتج ان اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وتراسها السلطة الموضوعة على متواها او ممثلا عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.

وتعتبر هذه الأخيرة هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية تتشا على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية.

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

## الفصل الثاني:

لجان الطعن و اللجان التقنية



**تمهيد**

أقر المشرع الجزائري مجموعة ضامانات للموظفين العموميين من خلال تشريعات الوظيفة العامة, من أجل حمايتهم من تعسف الادارة واشراكهم في تسيير حياتهم المهنية و الدفاع عن حقوقهم, وذلك من خلال حق الطعن في القرار التأديبي أمام لجان الطعن.

حيث نص المرسوم التنفيذي 20-199, انشاء لجان تقنية من أجل اشراك وتسيير حياة المهنية للموظفين, حيث تستشار هذه اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمال وكذا النظافة والامن داخل المؤسسات والادارات العمومية المعنية.

ومن أجل التوضيح أكثر في عمل هاته اللجان قسمنا هذا الفصل الى مبحثين, يتضمن المبحث الأول لجان الطعن أما المبحث الثاني اللجان التقنية.

**المبحث الأول: لجان الطعن**

أنشأ المشرع الجزائري هيئة مستقلة تضمن حق الموظف وتختص في النظر فالقرار التأديبي الموقع في حقه, بحيث ان لها علاقة بين الموظف والادارة وتتمثل هذه الهيئة في لجان الطعن فهي تضمن للموظف حقه نتيجة ارتكابه لخطأ وتوقيع عقوبة عليه من الدرجة الثالثة و الرابعة, وهذه اللجنة تحدث على مستوى كل وزارة و ولاية يتزأسها الوزير إذا كانت على مستوى الوزارة, و الوالي على مستوى الولاية وعلى خلاف اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء على مستوى الإدارة المستخدمة فإن لجنة الطعن تنظر فالقرار الإداري الموقع للعقوبة و بإمكانها إلغاؤه وإصدار عقوبة أخرى أو التصريح ببراءة الموظف.

بالرجوع للأمر 03-06 نجد أن المشرع الجزائري أعطاها أهمية كبيرة, حيث جعلها هيئة استئنافية تختص في العقوبات الأكثر جسامة وذلك نجده بداية من المادة 175, كما جاء المشرع الجزائري برسوم تنفيذي رقم 20-199 الذي ينظم ويبين اختصاصات لجان الطعن.

**المطلب الأول: تشكيلة لجان الطعن واختصاصاتها**

حسب المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 : تتكون لجان لجان الطعن حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من الوزير أو الوالي أو مسؤول مؤهل بنسبة لبعض المؤسسات أو الادارات العمومية المعنية, لأن لجان الطعن تسعى الى حماية الدفاع عن الحق الموظفين خاصة بالنسبة الى العقوبات التأديبية الأكثر جسامة والتي يكون لها علاقة بعرقلة الحياة المهنية المتعلقة بهم.<sup>1</sup>

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

<sup>1</sup> شوارفي نجية, شوارفي سمية, نفس المرجع السابق ص 72

## الفرع الاول: تشكيلة لجان الطعن

تتكون لجان الطعن من سبعة (7) أعضاء دائمين يمثلون الادارة و سبعة (7) أعضاء دائمين يمثلون الموظفين وأعضاء اضافيين يتساوون في العدد مع العدد الاعضاء الدائمين وهذا حسب المادة 49 من المرسوم التنفيذي 20-199, وفي تكوين لجان الطعن يجب ان تشمل عدة أسلاك من الموظفين.<sup>1</sup>

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

نستنتج من المادة 52 من رسوم التنفيذي 20-199 في حالة انقطع عضوية أحد الاعضاء الدائمين من لجنة الطعن بسبب الاستقالة أو العطلة طويلة الأمد أو حالة الاستيداع, أو بأي سبب ينهي عهده فيعين مكانه عضو دائم يخلفه الى غاية تجديد هذه اللجنة. يعين ممثلون الادارة الدائمون والاضافيون في لجان الطعن في أجال خمسة عشر (15) يوم الموالية من اعلان نتائج الانتخابات لممثلون الموظفين, وذلك بموجب قرار من الوزير أو الوالي, أو بمقرر من مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية وهذا حسب المادة 53 من نفس المرسوم السالف ذكره.<sup>2</sup>

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

<sup>1</sup> المادة 49 من المرسوم 20-199 المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 51,52,53 المرسوم التنفيذي 20-199 السالف الذكر.

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

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

تضمن الامر 06-03 في المادة 66 منه, وجوب أن تنصب لجان الطعن بعد انتخاب اعضاء الادارية المتساوية الاعضاء, كما تجدر الاشارة انه رغم الارتباط الوثيق بين مدة عضوية لجان الطعن و لجان المتساوية الاعضاء فإنه لا يمكن تمديدها الا في حالة تمديد فترة لجان الادارية المتساوية الاعضاء .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المادة 66 من الامر 06-03 نفس المصدر السالف الذكر.

## الفرع الثاني: اختصاصات لجان الطعن

تكلف لجان الطعن بالنظر في الطعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتعلقة بالعقوبات التأديبية، من الدرجة الثالثة أو الرابعة الصادرة عن اللجان الادارية المساوية الاعضاء والمرفوعة في أجل أقصاه شهر ابتداء من تاريخ اخطار القرار التأديبي وذلك حسب المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199، وكذلك نصت المادة 163 من قانون الوظيفة العمومية على جميع درجات العقوبات الاربعة (4) بحيث لا يمكن الطعن إلا في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة.<sup>1</sup> إن لجنة الطعن تختص بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بعد إخطارها من الموظف.<sup>2</sup>

وعند اجتماع أعضاء الدائمين تصدر لجنة الطعن قرارا معتل في أجل 45 يوما، ابتداء من تاريخ إخطارها من أجل النظر في العقوبة الموقعة في حق الموظف، بحث أنه لا يمكن الاعضاء حضور الاجتماع إلا عند استخلاف الاعضاء الدائمين في حالة حدوث حادث مبرر وهذا ما اشارة اليه المادة 55 من نفس المرسوم السابق الذكر.

اما فيما يخص في لأجل الطعن كان في المرسوم 84-10 في المادة 24 منه يحدد ب 15 يوما، وهذا خلافا ما نصت عليه المادة 175 من القانون 06-03 حيث مددة أجل الطعن وأصبح شهر، وأصبح التظلم أمام لجان الطعن يقتصر على الموظف دون الادارة، وهذا ما يوسع ضمانات الدفاع، كان من ممكن أن نتصور حالة تشديد العقوبة في ظل المرسوم 84-10 اذا كان التظلم مرفوع من الادارة لكن المشرع منع الادارة من تقديم تظلمها أمام لجنة الطعن وهذا حتى يخلق نوع من التوازن بين طرفين العلاقة التأديبية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 163 من الامر 03-06 السالف الذكر.

<sup>2</sup> اوراك حورية، إجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاقتصاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المركز الجامعي لتمنراست، الجزائر، العدد 1، جانفي 2012.

<sup>3</sup> ربوح ياسين، سياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتور، كلية العلوم السياسية والعلاقة الدولية، جامعة الجزائر 3، 2015-2016، ص 210.

بعد اخطار لجنة الطعن من الموظف تتعقد هذه الاخيرة لتتظر أو تفحص الطعن المقدم اليها ثم بعد ذلك تصدر قرارات يمكن من خلالها رفع العقوبة المسلطة من الادارة أو اتخاذ تعديلات أو تثبيت العقوبة أو رفض الطعن المقدم لها<sup>1</sup>. من هنا يبدو أن دور لجان الطعن لا يقتصر اصدار قرارات الادارة حتى لو كانت ملزمة بشأن العقوبة الواجب توقيعها على الموظف المخطئ كما هو الحال للجان الادارية المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي بل دورها النظر في الطعون المرفوعة ضد قرارات الادارة المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة واتخاذ قرار إما بإلغاء العقوبة أو استبدالها ليكون قرارها بحد ذاته محل لطعن القضائي<sup>2</sup>. بالتالي أن مجلس الدولة عندما ذهب الى لجنة الطعن الولائية هي هيئة استشارية ولا تصدر قرارات إدارية فإنه يكون أخطأ بينها وبين لجنة الموظفين على مستوى الادارة أو المؤسسة العمومية<sup>3</sup>.

بالإشارة أنه في حالة قيام لجنة الطعن بإبطال رأي لجنة التأديب فإن القرار الذي أصدرته الادارة لا يصبح دون أساس وعلى الادارة اتخاذ قرار الاخر أما في حالة عدم إبطال لجنة الطعن لرأي لجنة التأديب الموافق للنطق بالعقوبة فإنه يقوم بتثبيت ذلك الرأي ويصبح قرار الادارة مثبتا تبعا لذلك ويكون من حق الموظف ان يطعن في رأي لجنة الطعن لأنه بمثابة قرار إداري آخر بمصلحته<sup>4</sup>.

يتعين على لجان الطعن ان تصدر قراراتها كتابة في اجل 3 اشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية اليها و ذلك بقصد ابطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان الادارية او اثباتها او

<sup>1</sup> زياد عادل, تسريح الموظف العمومي وضمناته, أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة في العلوم القانونية, كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة مولود معمري تيزي وزو, 2016, ص240.

<sup>2</sup> قيفانة مفيدة, تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري, رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير, كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة الإخوة منثوري قسنطينة, 2008-2009, ص160.

<sup>3</sup> بن شيخ حسين أت ملويا, المنتقى في القضاء مجلس الدولة, الجزء الثاني, دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع, الجزائر, 2004, ص310.

<sup>4</sup> بن شيخ حسين أت ملويا, تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ 11-06-2001, بخصوص الطبيعة القانونية لأراء لجنة الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي, مجلة الدراسات القانونية, العدد 1, ص16.

تعديلها و يكون الطعن مرفوع في اجل منصوص عليه اعلاه, اثر تعليق العقوبة الصادرة و في حالة عدم اجتماع لجنة الطعن في الآجال المحدد يصبح قرار اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المجتمعة في شكل مجلس تأديبي نافذ.<sup>1</sup>

بالنظر الى كيفية تنظيم المشرع للجان الطعن في الامر 03-06 نجده كرس ضمان احترام الحقوق والواجبات وحدد المسؤوليات المختلفة بصورة جامعة للموظفين في الادارة العامة فإنشاء لجان الطعن يعد أكبر ضمانة للموظفين و حمايتهم من تعسف الادارة المستخدمة والنص على إنشاء لجان الطعن على مستوى الادارة المركزية والمحلية وكذا في كل الادارات والمؤسسات العمومية وتبين اختصاصاته كل هذا يؤدي إلى توفير كافة الضمانات لاحترام مبدأ العدالة والشرعية والمساوات وتوفير الاستقرار والامان للموظفين في حياتهم المهنية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ريوح ياسين, نفي المرجع السابق, ص211.

<sup>2</sup> الأمر 03-06 , نفس المصدر السابق الذكر.

## المطلب الثاني: القيمة القانونية للآراء لجان الطعن وضوابط الطعن فيها

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

### الفرع الأول: الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن

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

- إن لجوء الى الطعن لدى لجان الطعن سواء من الادارة أو الموظف هو أمر اختياري لكلاهما لكن يصدر هذه الاخيرة آراء استشارية دو طابع إلزامي سواء الادارة أو الموظف<sup>1</sup>. يتم وقف تنفيذ القرار الاداري بمجرد لجوء الموظف للجنة الطعن في القرار فإن العقوبة المسلطة عليه من طرف الادارة يتم تعليقها الى غاية فصل لجنة الطعن في الطعن المقدم لها.<sup>2</sup> تقوم هذه الاخيرة بإصدار رأي استشاري وليس قرار إداري بعد الطعن المقدم إليها, لذلك ذهب مجلس الدولة على أن لجان الطعون مكونة من ممثلين الادارة و ممثلين الموظفين مستقلين عن الوالي حيث أنه زيادتا على ذلك فإن المداولة المطعون فيها ليست ممضاة من طرف هذا الاخيرة وليس محررها فإنه على هذا الاساس من الغير الممكن رفع الدعوة ضده كما أنه من جهة آخر فإن لجان الطعون تشكل هيئة مكلفة بإعطاء رأيها حول كل المسائل ذات الطابع الفردي التي تخص الموظفين حيث أنه وعلى الرغم من أن هذه الآراء تفرض حسب الحالة على الادارة فإنها لا تشكل قرارات إدارية يمكن أن تكون محل طعون بسبب تجاوز السلطة... .

<sup>1</sup> زياد عادل, نفس المرجع السابق, ص244.

<sup>2</sup> المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199, السالف الذكر.



يتضح مما سبق أن مسلك مجلس الدولة الجزائري غير مستصاغ فإنه يشكل ثغرة في منطق الضمان حينما أقر بأن آراء لجنة الطعن لاتعد من قبيل القرارات الادارية التي يمكن الطعن فيها بالإلغاء هذا لأن المشرع الجزائري جعل قرارات لجنة الطعن إلزامية بعد اللجوء لتنظيم لديها.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: ضوابط الطعن في آراء لجان الطعن

يلجأ الموظف للقضاء من اجل الطعن في القرار التأديبي الصادر بتوقيع العقوبة التأديبية في حقه وهذا بعد إسفاده كافة طرق الطعن الادارية, لان الرقابة القضائية احد اهم ضمانات الموظف في مواجهة السلطة التأديبية لان ترك النزاع بين الادارة و الموظف لتفصل فيه بنفسها لا يبث الثقة في نفوس الموظفين لأن العدالة تنتفى أن الخصم هو الحكم في النزاع لهذا يمكن للموظف المعرض للقرار التأديبي أن يطالب بإخضاعه لرقابة القاضي الاداري.<sup>2</sup>

رقابة القاضي الاداري على القرار الاداري تكون ضيقة عند وضوح النصوص القانونية و وجود الاسس التي يقوم عليها النظام التأديبي أي الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي حيث يعتبر القرار التأديبي قرار إداري بهذا لا تختلف رقابته عن القرارات الادارية بشكل عام حيث يركز القاضي الاداري على مدى مشروعية الخارجية للقرار التأديبي.<sup>3</sup> ذلك من خلال الرقابة على ركن الاختصاص حيث يجب ان يصدر القرار التأديبي من سلطة المختصة وفي هذه الحالة هي سلطة التأديبية فإذا صدر عن غيرها فإنه يكون مشوب بعيب عدم الاختصاص عند الطعن فيها أمام القضاء الاداري.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> زياد عادل, المرجع السابق, ص 247.

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

<sup>3</sup> شوارفي نجية, الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة, المرجع السابق الذكر, ص 75.

<sup>4</sup> حليس اسماء, رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في المجال الوظيفي, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق, كلية الحقوق والعلوم السياسية, قسم الحقوق, جامعة محمد خيضر بسكرة, 2014-2015, ص 70.

يجب على سلطة التأديبية عند إصدارها القرار التأديبي أن تتبع إجراءات شكلية معينة كما يلزم القانون بذلك إضافة إلى هذا فإن القاضي الإداري يراقب ركن الشكل وفي حال مخالفة ذلك يتم بطلان القرار التأديبي كعدم احترام حقوق الدفاع مثلاً<sup>1</sup>. تعتبر الرقابة على عيب انحراف بالسلطة في القرار التأديبي وجه من أوجه عدم المشروعية الموضوعية للقرار، وترتبط بنية مصدر القرار، يعتبر هذا العيب من عيوب الخفية هذا ما يدفع القاضي بمراقبة الدوافع والأسباب الشخصية التي دفعة برجل الإدارة إصدار هذا القرار الإداري مثلاً معاقبة الموظف بداعي الانتقام.<sup>2</sup> على سلطة التأديب أن تصدر قرار تأديبي متناسب مع الخطأ الذي قام به الموظف والضرر الذي لحق بالمصلحة بحث أن القاضي الإداري ينظر ويراقب في مدى تناسب العقوبة والخطأ التأديبي يتم تحديد عقوبة تأديبية وفق لدرجة جسامة الخطأ مظروف التي ارتكبت فيها و مسؤولية الموظف المحدد في حقه العقوبة وضرر الذي يلحق المصلحة و المستفيدين منها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، ص70.

<sup>2</sup> حليس اسماء، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في المجال الوظيفي، ص79.

<sup>3</sup> المادة 161 من الأمر 03-06، المصدر السالف الذكر.

## المبحث الثاني: اللجان التقنية

نظم المشرع الجزائري مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية من خلال المادة 70 من الامر 03-06 وكذلك المرسوم التنفيذي 20-199 حيث تستشار لجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل منها النظافة و الأمن الداخلي للمؤسسات والادارات.

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

### المطلب الاول: مفهوم اللجان التقنية

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

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

### الفرع الاول: تعريف اللجان التقنية

اللجنة التقنية هي هيئة متساوية الاعضاء تنشأ هذه اللجان لدى المؤسسات والادارات العمومية حيث تساهم في إشراك الموظفين في تنظيم مصالح الادارية.<sup>1</sup> وتستشار في ظروف المتعلقة بالعمل والامن والنظافة داخل المؤسسات والادارات العمومية المعنية<sup>2</sup>, فهي مكلفة استشاريا بكل شيء مرتبط بتنظيم وسير المصالح ذلك من خلال اقتراح إجراءات أو الإدلاء برأيها حول

<sup>1</sup> (هاشمي خرفي, الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية, المرجع السابق الذكر, ص 86.

<sup>2</sup> (المادة 71,70 الامر 03-06, المصدر السالف الذكر.

مشاريع ترمي إلى تحسين المصالح ويكون هذا بناء على طلب الوزير المعني هذا ما يؤدي إلى تنمية روح المبادرة لدى الموظفين و رفع مردوديتهم و تحسين مستوى الخدمة العمومية.<sup>1</sup>

الفرق الجوهرية بين اللجان الادارية المتساوية الاعضاء واللجان التقنية يكمن في الاختصاص فقط حيث تقوم هذه الاخيرة بنظر في المسائل الفنية و كيفية زيادة الإنتاج وتحسينه وذلك حسب ما جاء في المادة 70 من الامر 03-06 التي تنص على "تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والامن داخل المؤسسات والادارات العمومية المعنية" وتتنظر اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في المشاكل الفردية للموظفين المتعلقة بتطبيق القانون الاساسي للوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

تكون اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية غير أنه يمكن للمؤسسات والادارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها والتي تتوفر على مصالح على مستوى الجهوي أو المحلي تكوين لجان تقنية لدى هذه المصالح إذا اقتضت ذلك الشروط العامة للعمل وإذا سمحت التعدادات بذلك وهذا حسب المادة 76 من المرسوم التنفيذي 20-199.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: التنظيم القانوني للجان التقنية

تم النص على إنشاء اللجان التقنية بموجب الامر 33-66 تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بتنظيم سير المصالح لاسيما بالتدابير التي ترمي الى تجديد الطرق التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والامن.<sup>4</sup>

لكن لم يتم التطرق إليها في النصوص التنظيمية المتعلقة باختصاص اللجان متساوية الاعضاء وتأليفها وتنظيمها سواء المرسوم رقم 66-143 او المرسوم رقم 84-10 وحتى المرسوم 85-

<sup>1</sup> (هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية، المرجع السابق الذكر، ص 86.

<sup>2</sup> أنيس قاسم محمد، مذكرات في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 183.

<sup>3</sup> المادة 76 من المرسوم التنفيذي 20-199، المصدر السابق الذكر.

<sup>4</sup> المادة 13 من الأمر 66-133

95 لم يتكلم عنه إلى غاية صدور الامر 03-06 الذي أنشاء من جديد لجان التقنية لدى المؤسسات والادارات العمومية تستشار هذا اللجان في المسائل المتعلقة بظروف العمل كذا النظافة والامن.<sup>1</sup>

بإجراء مقارنة نجد أن المشرع في الأمر 66-133 قد نص على اللجان التقنية ودالك في بيان أسباب خاصة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, بيان اللجان التقنية التي يخضع عملها لنفس المبادئ التي يتمكن ممثلين الموظفين من إبداء رأيهم في المسائل المتعلقة بتنظيم وتسيير الادارة والمصالح التي ينيمون إليها.

نلاحظ ان المشرع في الأمر 03-06 قد أضاف حالات لاستشارة اللجنة التقنية وهي النظافة والأمن فبالإضافة إلى إستشارة اللجان التقنية بالظروف العامة للعمل أضاف المشرع صلاحيات جديدة تقوم بها داخل الإدارات والمؤسسات العمومية ودالك بإبداء رأيها فيما يتعلق بالنظافة والأمن.

إضافة إلى هذا جاء المرسوم التنفيذي الجديد 20-199 ليفصل في اللجان التقنية بشكل أوضح حيث بين تنظيمها وتشكيلتها وصلاحيات هذه اللجنة وكيفية إنتخاب ممثلين الموظفين.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني : تشكيلة لجان الطعن واختصاصاتها

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

<sup>1</sup> المادة 70 من الامر 03-06 , المصدر السابق الذكر.

<sup>2</sup> مهدي رضا, إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03-06, المرجع السابق, ص 62,63.

## الفرع الأول : تشكيلة اللجان التقنية

تشكل اللجان التقنية من عدد متساوي من ممثلين الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين أعضاء معينين بالإدارة وينتخب ممثلون الموظفين في اللجان الادارية المتساوية الاعضاء من بينهم ممثلين في اللجنة التقنية ويتم تعيين ممثلون الادارة لدى اللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين.<sup>1</sup>

وتتشكل هذه اللجان من بين الاعضاء الممثلين للإدارة و ممثلي الموظفين الذين تم انتخابهم وينتخب ممثلون الموظفين في اللجان المتساوية الاعضاء من بينهم ممثلهم في اللجان التقنية.

هذا يعني ان تشكيل اللجان التقنية يتم بحسب النمط والاسلوب التي تتشكل به اللجان الادارية المتساوية الاعضاء.<sup>2</sup>

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

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

<sup>1</sup> المادة 72,71 من الامر 06-03, المصدر السابق الذكر.

<sup>2</sup> تيشات سلوى, افاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المانجمنت العمومي الجديد بالنظر الى بعض التجارب الأجنبية- نيوزيلاندا, فرنسا, الولايات المتحدة الامركية- المرجع السابق, ص 234.

المؤسسات و الادارات العمومية المعنية المنتمين على الاقل الى رتبة من المجموعة "أ" الدين يثبتون مؤهلات أكيدة لدراسة المسائل التي تدخل ضمن اختصاصات اللجان التقنية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: اختصاصات اللجان التقنية

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

تختص اللجان التقنية حسب الامر 06-03 بالاستشارة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والامن داخل المؤسسات والادارات العمومية المعنية, هكذا تكون اللجان التقنية مطلعة على عملية مراقبة الشروط المتعلقة بظروف العمل وتحقيق في الحوادث و الامراض المعدية الخطيرة التي قد تحدث في العمل في حال الآخذ بإستشارة اللجنة إنطلاقا من مبدأ تخصص التقني للمكلفين بها.<sup>2</sup>

نلاحظ أن المشرع قد أعاد تنظيم اللجان التقنية في هذا الامر الجديد ذلك لان المرسوم رقم 85-59 لم ينص على لجان التقنية ولا المرسوم 84-10 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء بهذا نستنتج أن المشرع قد اعاد اللجان التقنية و أعطاهها مهام جديدة داخل المؤسسات والادارات العمومية وكلفها بإبداء رأيها في الامور العامة للعمل ونظافة و الامن.<sup>3</sup>

وقد جاء المرسوم التنفيذي 20-199 لي يوضح اختصاصات اللجان التقنية بشكل اكبر حيث ان هذه الاخيرة حسب ما جاء في هذا المرسوم تتلقى حصيلة سنوية عن حالة تطبيق التدابير

<sup>1</sup> المواد من 76 الى 84 من المرسوم التنفيذي 20-199, المدر السابق الذكر.

<sup>2</sup> ربوح ياسين, المرجع السابق, ص211.

<sup>3</sup> مهدي رضا, إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الامر 06-03, المرجع السابق, ص 63.

التنظيمية المتعلقة بالمسائل التي تدخل ضمن اختصاصاتها و تناقش اللجنة هذه الحصيلة, عند تأسيس لجنة تقنية مشتركة بين إدارات عمومية و مؤسسات تابعة لنفس الدائرة الوزارية فإن اللجنة تختص بدراسة كل المسائل التي تخص الدائرة الوزارية المعنية إضافة إلا هذا فإن كل لجنة تقنية تعد نظامها الداخلي طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.



**ملخص الفصل الثاني:**

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

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

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

الختامة

## الخاتمة:

درسنا في هذا الموضوع هيئات المشاركة و الطعن في الوظيفة العامة, تتشأ هذه الأخيرة من أجل تمكين الموظفين من المشاركة في تسيير حياتهم المهنية, و تتمثل في لجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية.

تعتبر هذه اللجان هيئات إدارية استشارية تتكون من عدد متساوي من ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين, ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين أعضاء معينين بعنوان الإدارة.

تتمثل دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الإدلاء بآراء إلزامية في بعض الحالات المحددة قانونا, وتدلي بآراء استشارية فيما يتعلق بحالة تمديد الترخيص, الإحالة على الاستبعاد للأسباب شخصية, إدراج في أحد أسلاك الانتداب.

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

بناء على ما سبق دراسته توصلنا إلى النتائج التالية:

1\_ قام المشرع الجزائري بتكريس مبدأ المشاركة و الحوار و صنفه كمبدأ هام في تسيير شؤون الوظيفة العامة.

2\_ عضوية الموظفين في هيئات المشاركة و الطعن تعطيمهم الفرصة للمساهمة في تسيير حياتهم المهنية.

3\_ تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و اللجان الطعن و اللجان التقنية من الضمانات المقررة للموظف العمومي في مواجهة تعسف الإدارة.

4\_ للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور في تسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف, كما تجتمع كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي.

5\_ تعتبر لجنة الطعن هيئة استئنافية, تخطر من قبل الموظف في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة.

6\_ نقص فعالية التمثيل المتساوي بين أعضاء هيئات المشاركة و الطعن نظرا لتبعيتها للإدارة.  
بناء على هذه النتائج نقدم الاقتراحات التالية:

1\_ المداورة في رئاسة لجان المشاركة و الطعن لأنه غالبا ما تكون الرئاسة من الموظفين المنتمين للإدارة, وهذا من شأنه تقليل فعالية خاصة تمثيل المتساوية الأعضاء.

2\_ احترام هيئات المشاركة و الطعن و إشراكها في تسيير المسار المهني للموظف وفقا للقانون, بحيث تكون مفعلة في الواقع ولها تأثير واضح.

3\_ تنظيم دورات تكوينية لأعضاء هيئات المشاركة و الطعن قبل بداية كل عهدة في ميدان تسيير الموارد البشرية و الوظيفة العمومية.

قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

أ/النصوص التشريعية:

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

ب/النصوص التنظيمية:

1-مرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق ل 14 يناير 1984 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية العدد 3، الصادرة في 17 يناير 1984.

2-المرسوم التنفيذي رقم 17-322 مؤرخ 13 صفر 1439 الموافق 2 نوفمبر 2017، المحدد لأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة 12 نوفمبر 2017.

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

ج/المنشورات:

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

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

ثانيا: المراجع

أ/الكتب:

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

2- بن شيخ حسين أت ملويا، المنتقى في القضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.

3- طماوي سليمان، مبدأ الإدارة العامة، طبعة السابعة، مطبعة جامعة عين الشمس، مصر، 1987.

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

5- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 دراسة مقارنة"، دوان المطبوعات الجامعية، 1991.

6- سعد شتيوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الأزريطة، 2008.

7- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009-2010.

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

9- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة لطباعة والنشر وتوزيع، الجزائر، 2006.

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

ب/المقالات:

1- أورك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلو الاقتصاد للدراسات القانونية والاقتصادية، مركز الجامعي تمنراست، الجزائر، العدد 1، جانفي 2012.

2- بن شيخ حسي أت ملويا، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ 11-06-2001، بخصوص الطبيعة القانونية لآراء لجنة الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي، مجلة الدراسات القانونية، العدد 1.

3- صديقي نبيلة، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية القنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والمجتمع، جامعة أحمد دراية بأدرار، العدد 1 (المجلد 3)، جوان 2015.

4- خطاب عبد نور، دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، العدد 1، المركز الجامعي بالبيض، ديسمبر 2013.

ج/الاطروحات والمذكرات الجامعية:

الاطروحات:

1- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016.

2- ريوح ياسين، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، 2015-2016.

ب/ مذكرات الماجستير:

1- بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، المركز الجامعي مولاي طاهر، معهد القانونية والإدارية، سعيدة، 2008-2009.



2-سليمانى منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2014-2015.

3-فوزية باعلي شريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبات التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لحاج لخضر، باتنة، 2013-2014.

4-قيقانة مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، الرسالة المقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الإخوة مدوري، قسنطينة، 2008-2009.  
مذكرات الماستر وإجازة المدرسة العليا للقضاء:

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

2-باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016-2017.

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

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

- 5- سميرة لكلل، موظف العام في ظل إصلاحات الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة إجازة المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، المدرسة العليا للقضاء، 2007-2008.
- 6- قوادري جميلة، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر سعيدة، 2017-2018.
- 7- رجيبي مسعودة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام وحركته ونقله، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016.

ج/المحاضرات:

- 1 - بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر سعيدة، الموسم الجامعي 2014-2015.

المقدمة: ..... أ

## الفصل الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تمهيد..... 4

المبحث الأول: الإطار القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء ..... 5

المطلب الأول: مبدأ المشاركة أساس اللجان الإدارية متساوية الأعضاء..... 6

الفرع الأول: تعريف مبدأ المشاركة..... 7

الفرع الثاني: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء..... 8

المطلب الثاني: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء..... 10

الفرع الأول: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ..... 11

الفرع الثاني: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء..... 12

المبحث الثاني: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني

للموظف العمومي..... 15

المطلب الأول: الاختصاص الإداري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ..... 16

الفرع الأول: تنظيم المسار المهني للموظف العام ..... 16

الفرع الثاني: اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في إحالة الموظف العام على

وضعية قانونية..... 18

المطلب الثاني: الاختصاص التأديبي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء..... 20

الفرع الأول: الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الاعضاء ..... 22

الفرع الثاني: الرأي الملزم للجان الإدارية المتساوية الاعضاء ..... 23

ملخص الفصل الأول: ..... 25

## الفصل الثاني : لجان الطعن واللجان التقنية

|         |   |
|---------|---|
| 27..... | تمهيد.....  |
| 28..... | المبحث الأول: لجان الطعن .....  |
| 28..... | المطلب الأول: تشكيلة لجان الطعن واختصاصاتها .....                         |
| 29..... | الفرع الاول: تشكيلة لجان الطعن .....                                      |
| 31..... | الفرع الثاني: اختصاصات لجان الطعن.....                                    |
| 34..... | المطلب الثاني: القيمة القانونية للآراء لجان الطعن وضوابط الطعن فيها ..... |
| 34..... | الفرع الأول: الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن .....                     |
| 35..... | الفرع الثاني: ضوابط الطعن في آراء لجان الطعن .....                        |
| 37..... | المبحث الثاني: اللجان التقنية .....                                       |
| 37..... | المطلب الاول: مفهوم اللجان التقنية.....                                   |
| 37..... | الفرع الاول: تعريف اللجان التقنية .....                                   |
| 38..... | الفرع الثاني: التنظيم القانوني للجان التقنية.....                         |
| 39..... | المطلب الثاني : تشكيلة لجان الطعن واختصاصاتها .....                       |
| 40..... | الفرع الأول : تشكيلة اللجان التقنية.....                                  |
| 41..... | الفرع الثاني: اختصاصات اللجان التقنية.....                                |
| 43..... | ملخص الفصل الثاني:.....   |
| 45..... | الخاتمة:.....   |
| 48..... | قائمة المصادر والمراجع .....  |

## الملخص

هيئات المشاركة والظعن في مجال الوظيفة العامة يعتبر موضوع مهم وحساس في مجال الوظيفة العامة، حيث يتمكن الموظفون المشاركة في تسيير حياتهم المهنية من خلال لجان إدارية متساوية الأعضاء، ولجان الطعن، واللجان التقنية، تعتبر هذه اللجان هيئة تتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وتراسها السلطة الموضوعة على مستواها او ممثلا عنها، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تعتبر من اهم الضمانات الممنوحة للموظف في مجال المساءلة التأديبية. وتختص لجنة الطعن بالنظر فيما يخص العقوبات التي تخص الموظف من الدرجة الثالثة والرابعة، اما فيما يخص اللجنة التقنية فهي تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن، داخل المؤسسات والإدارات العمومية. خصص المشرع هذه اللجان لحماية الموظف، ومنحه الفرصة للمشاركة في تسيير حياته المهنية، وزرع الثقة والديمقراطية بين الموظف والإدارة، والتعاون على ما يخدم الإدارة.

### الكلمات المفتاحية:

الوظيفة العامة، الموظف العام، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لجان الطعن، اللجان التقنية،

## Summary

Participation and appeal bodies in the field of public office It is an important and sensitive issue in the field of public office, where employees can participate in the conduct of their careers through equal members administrative committees, appeal committees, and technical committees. Elected on behalf of the employees and chaired by the authority placed at its level or represented by it, the Administrate is considered one of the most important guarantees granted to the employee in the field of disciplinary accountability. The Appeal Committee is concerned with looking into the penalties for the third- and fourth-degree employee. As for the technical committee, it is consulted on issues related to the general conditions of work, as well as hygiene and security, within public institutions and administrations. The legislator allocated these committees to protect the employee, give him the opportunity to participate in the conduct of his professional life, cultivate trust and democracy between the employee and the administration, and cooperate on what serves the administration. active Committee of equal members

### Summary

#### Key words:

Public office, public servant, equal members administrative committee, appeal committees, technical committees