



جامعة د. مولاي طاهر - سعيدة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة تخرج من أجل نيل شهادة ماستر (ل.م.د) في الحقوق

تخصص: قانون الوظيفة العامة

## النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة

إشراف الأستاذة (ة):

- د. تابتبي بوحانة

إعداد الطالب (ة):

- قوادري جميلة

### أعضاء لجنة المناقشة

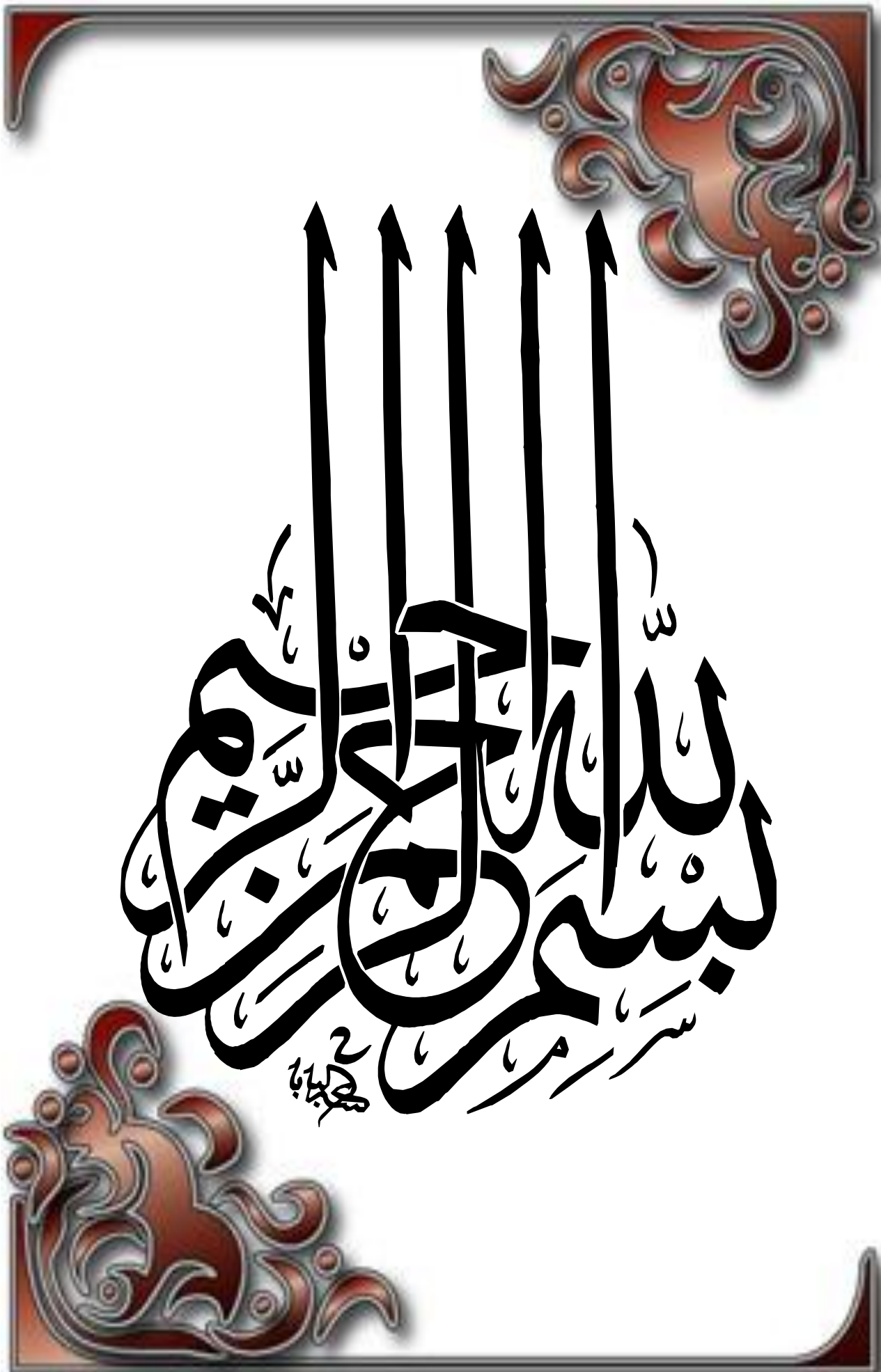
- الأستاذة: تابتبي بوحانة..... مشرفا ومقررا

- الأستاذة: بدري مباركة..... رئيسا

- الأستاذة: جعفري نعيمة..... عضوا مناقشا

- الأستاذة: بن عودة حورية..... عضوا مناقشا

السنة الجامعة : 2018/2017



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Handwritten Arabic calligraphy in black ink, featuring five vertical arrows pointing upwards. The text is written in a stylized, bold script. The word "بِسْمِ" is at the top, followed by "اللَّهِ", "الرَّحْمَنِ", and "الرَّحِيمِ". There are small numbers (1, 2, 3) and arrows indicating stroke order and direction. A signature "محمد بن عبد الله" is visible at the bottom left of the calligraphy.

# تشكرات

أشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه، القائل في محكم  
تنزيل: { إِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ... } سورة إبراهيم: الآية  
رقم (07)

وانطلاقاً من قوله عليه الصلاة والسلام " لا يشكر الله من لا  
يشكر الناس".

الشكر لكل من علمنا كلمة أو حرفاً.

الشكر والتقدير لأستاذتي الفاضلة. **تابتي بوحانة** لتفضلها بالإشراف

على هذا البحث.

الشكر لأساتذتنا الكرام على كل المعلومات التي أفادونا بها  
خلال فترة الدراسة، ولهم منا خالص الوفاء وخالص التقدير.



# إهداء

كثيرة هي لحظات الفرح التي نمر بها، ولكل منها طعمها الخاص،  
ولونها المميز ولعل فرحة النجاح والتخرج تعد من أجمل وأحلى

لحظات الفرح التي ننتظرها ونسعى إليها، وبهذا

أهدي هذا العمل أولاً وقبل كل شيء إلى والدي الكريمين

أطال الله في عمرهم

وإلى إخوتي وأسرتي جميعاً

إلى أساتذتي

إلى جميع زملائي و زميلاتي في التخصص

## قائمة بأهم المختصرات

ج ر ج د ش : الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

م ع و ع : المديرية العامة للتوظيف العمومي.

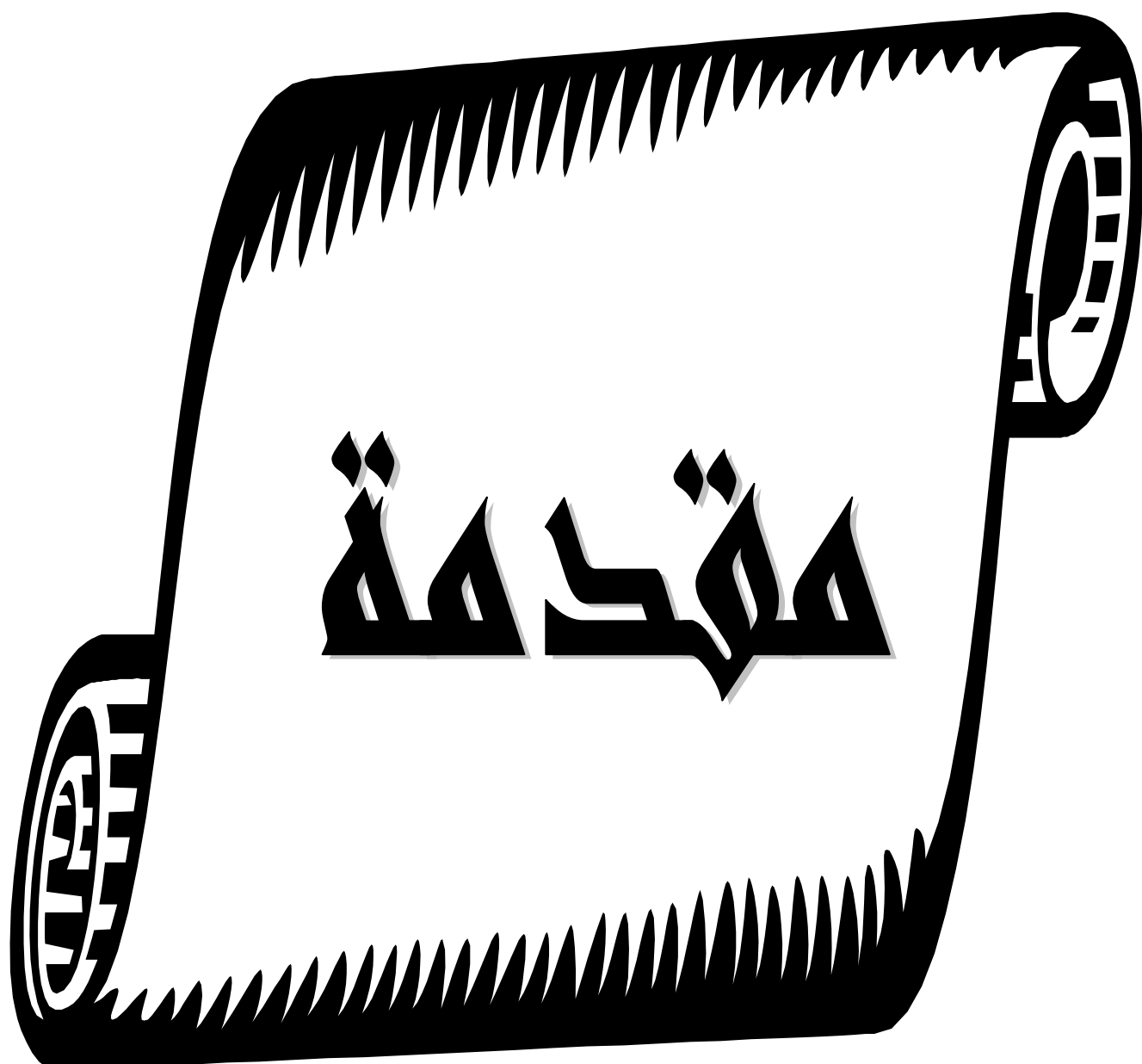
ص : الصفحة.

ص ص : من الصفحة الى الصفحة.

ق أ ع و ع : القانون الأساسي العام للتوظيف العامة.

ق إ م إ : قانون الاجراءات المدنية و الإدارية.

د م ج : ديوان المطبوعات الجامعية.



تعتبر الوظيفة العمومية الوسيلة الأساسية لممارسة الدولة لسيادتها المتمثلة في ضمان استمرارية المرفق العام و تحسين جودة خدماته بشكل مستمر، وتمارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها، يساهمون في عمل دائم يدخل في التنظيم الإداري للمرافق العامة.

و تحضى الوظيفة العامة بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدول، ويتحدد دور الموظف العام ضيقا واتساعا حسب الفلسفة الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة ، فإتساع نشاط الدولة وعدم اقتصار دورها على حماية الأمن الداخلي والخارجي وحل المنازعات بين الأفراد، وقيامها ببعض الأشغال العامة وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية شتى، قاد بالضرورة إلى ازدياد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري، ومن ثمة فقد أصبح للوظيفة العامة نظاماً خاصاً بها يحدد حقوق وواجبات الموظفين العامين وشروط التحاقهم بالوظيفة وأيضاً مسألتهم تأديبياً<sup>1</sup>.

ومن المعروف أنّ الوظيفة العمومية حق دستوري لكل مواطن ومواطنة<sup>2</sup>، يمارسه وفق شروط يحددها القانون، و تسهر على حمايته من جهة هيكل مركزية للوظيفة العمومية تعهد إليها مهمة تسيير وتنظيم شؤون التوظيف والموظفين في مجال الوظيفة العمومية، والتي تعتبر همزة وصل بين النظام السياسي والنظام الإداري، والتي تتمثل في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والمديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري، ومن جهة أخرى هيئات الوظيفة العامة التي تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية كاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، هذه الأخيرة هي هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية، الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية، و الحرص على أن تكون السلطة

1- <http://sciencesjuridiques.ahlamontada.net>

2- المادة 63 من القانون رقم 01-16، المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437، الموافق لـ 6 مارس سنة 2016 المتضمن التعديل الدستوري ، ج ر ج د ش ، العدد 14 ، الصادر في 2016/03/07، الصفحة 03.

التقديرية عادلة وفق ضوابط و إجراءات، لها دور قانوني هام في تسيير حياة الموظف العمومي مهنيًا، ما تشكل ضمانات هامة في مجال المسائلة التأديبية، هذه اللجنة تتشكل من طرفين هم "الموظفون و الإدارة و بعدد متساو، حيث أنّ عدد الأعضاء الممثلين للموظفين بقدر عدد الأعضاء الممثلين للإدارة و ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين.

لهذا الموضوع أهمية تكمن من خلال الإحاطة و الإلمام بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على مختلف النصوص القانونية ذات الصلة، وكذا بيان العديد من المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع، بالإضافة إلى إبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري والكفيلة بتحقيق الحماية للموظف العمومي من تعسف الإدارة و اشراكه في تسيير حياته المهنية.

**من الناحية العملية فأهميته تتجلى في توضيح مدى نجاح عمل تلك اللجنة وتأثيرها على الحياة المهنية للموظف العام.**

**أما من الناحية النظرية فتتجسد هذه الأهمية من خلال المعالجة النقدية لمختلف الأطر القانونية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.** كما تجدر الإشارة إلى أنّ هذه الدراسة هي عبارة عن تكملة لمواضيع تناولت ذات اللجنة وإن كانت قليلة نذكر منها:

- أولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2011/2010 ، حيث تناولت هذه الدراسة مفهوم اللجان الإدارية في علم الإدارة و تطبيقاتها في القانون الإداري الجزائري بصورة عامة و في القانون الوظيف العمومي بصفة خاصة، كما تمّ من خلال هذا البحث دراسة نظام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الإداري الجزائري، وذلك من حيث تحديد ماهيتها و نشأتها وتطورها و تكيف طبيعتها وتحديد وتوضيح اختصاصاتها في نطاق الوظيفة



العمومية، وذلك كحالة دراسية تطبيقية لنظام اللجان الإدارية في علم الإدارة و في القانون الإداري.

- شوارفي نجية، شوارفي سمية ، الهيكل المركزي و هيئات الوظيفة ، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، لجامعة قلمة ، 2017/2016 ، فقد تناولت هذه الدراسة كل من الهيئات المركزية التي تشارك في حدود صلاحياتها في تسيير الوظيفة العمومية، فمنها من تعتبر همزة وصل بين النظام السياسي والنظام الإداري، والمتمثلة في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والمديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري، وكذا هيئات المشاركة والتي تعتبر هيئات داخلية للتسيير تتولى تنظيم العلاقات بين الموظفين والإدارة، والمتمثلة في اللجان ( اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لجان الطعن، اللجان التقنية)، في حين سوف يعالج هذا البحث إحدى هيئات المشاركة في الوظيفة العمومية و يتعلق الأمر باللجنة الادارية المتساوية الأعضاء .

- بالإضافة إلى دراسات أخرى تناولت موضوع اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء من حيث الإطار القانوني للجنة وتشكيلتها و كذا ضوابط و حدود صلاحياتها ، كجزئية من جزئيات الدراسة وهذا ما سيتم التفصيل فيه من خلال هذا البحث .

وعن الأهداف المرجوة من الدراسة يتم ذكر :

- ماهية اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء

- الأساس القانوني للجنة

- اختصاصها و تشكيلتها و تنظيمها و عملها

- طبيعة القانونية لأعمالها ، و طرق الطعن في أعمالها.

على أن معالجة الدراسة تتم ضمن نطاق الحدود التالية :

- الحد المكاني: ستمت معالجة موضوع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر.

- الحد الزمني: يتم دراستها من خلال الوقوف على المنظومة القانونية التي نظمت هذه اللجنة و مدى نجاح المشرع الجزائري في تدارك النقص والنصوص في مجال النص التشريعي و التنظيمي فيما يخص تنظيم الحياة المهنية للموظف.

وقد تم اختيار هذا الموضوع لدوافع عدة نذكر منها:

- أهمية الموضوع كونه يمس شريحة واسعة من المجتمع وهم الموظفون العموميون.

- التعرف على مبدأ المشاركة في تسيير المسار المهني للموظفين من خلال الإلمام بكل ما يتعلق باللجنة الادارية المتساوية الأعضاء .

وبالتالي، فمن خلال الدراسة العلمية والقانونية للنظام القانوني الخاص باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، حاولنا معالجة هذا البحث بإثارة الإشكالية التالية والتي تتمحور حول سؤال رئيسي وهو: ما مدى فعالية اللجان الادارية المتساوية الأعضاء في إطار الوظيفة العمومية ؟ بالإضافة إلى مجموعة من التساؤلات تكمن في : ما هي أسس القانونية و التنظيمية للجان الادارية المتساوية الاعضاء؟ و ما هي طبيعة اختصاصاتها، و طبيعة القرارات الصادرة عنها؟ و الى أي حد تشكل تلك اللجان ضمانا للموظف ضد تعسفات الادارة؟

لانجاز هذا البحث، فقد استخدمنا المنهج الوصفي و التحليلي وحتى التاريخي للوقوف على مفاهيم النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري.

ولأنّ معظم البحوث المعدة يتلقى معدوها صعوبات وعوائق، فمن بين أهم الصعوبات التي واجهتنا هي نقص المراجع المتعلقة بالموضوع، بالإضافة إلى ضيق الوقت وصعوبة التوفيق بين

الواجبات الوظيفية و الدراسة، وبالتالي اعتمدنا بشكل كبير على ما هو متوفر من مراجع قليلة جدا و توجيهات الأستاذة المشرفة على هذا البحث .

لذا فقد قسمنا بحثنا هذا من خلال دراستنا لبعض المفاهيم الأساسية إلى فصلين، **الفصل الأول** تحت عنوان ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تم معالجته في مبحثين، المبحث الأول خصصناه لمفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، تطرقنا فيه إلى تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وخصائصها، بالإضافة إلى أساسها القانوني وكذا مقارنتها ببيئات الوظيفة الأخرى، و المبحث الثاني خصصناه لتنظيم و تشكيلة و قواعد إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما **الفصل الثاني** قد جاء تحت عنوان أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ،حيث قسمناه إلى مبحثين، المبحث الأول تطرقنا فيه إلى اختصاصات وحدود صلاحيات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما الثاني فقد تعرضنا فيه إلى الطبيعة القانونية لأعمالها و كذا طرق الطعن فيها.

# الفصل الأول

ماهية اللجنة الإدارية

المتساوية الأعضاء

لقد قام المشرع الجزائري بوضع أساس قانوني لتسيير المرفق العام، وكذلك التأسيس لقاعدة قانونية تضبط المسار المهني للموظف العام داخل المرفق العمومي، من خلال إنشاء هيئات المشاركة والاطعن، إذ أصبح المرفق العام يعتمد على أطر قانونية تمكنه من تسيير موظفيه مع إشراكهم في هذه العملية، وهذا الأمر أعطى صبغة ديمقراطية في تسيير الموظف لشؤونه والتي من شأنها أن تؤثر إيجابا على المرفق العام، حيث أصبح الموظف يمتلك إحساس بالانتماء إلى ذلك المرفق الذي هو جزء منه من خلال عضويتهم في هيئات الوظيفة العامة<sup>1</sup>.

و يتعلق الأمر باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، هذه الهيئة تعتبر من أهم وسائل إقامة و البحث عن التوازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف، من أجل تحقيق التوازن بين مقتضى الفاعلية ومنطق الضمان، وهذا ما سيتم تناوله بالتفصيل في المبحثين الأساسيين الأول يتم معالجة فيه مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وفي المبحث الثاني يتم التعرض إلى كيفية تنظيم و تشكيلة وقواعد إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

### المبحث الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات والتنظيمات الإدارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة، أنشئها المشرع للمشاركة في تسيير المسار المهني للموظفين<sup>2</sup>.

وللتوضيح أكثر، فقد تم معالجة مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في هذا المبحث من خلال مطلبين، الأول يتم تناول فيه تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

---

1 - كدروسي محي الدين ، مفتاح يحي ، إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر و أثرها على أداء في المرفق العام، مذكرة

ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولاي الطاهر سعيدة ، 2016/2017، ص 76

2 - أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012



وخصائصها، أما **المطلب الثاني** فيتعلق بالأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و مقارنتها بهيئات المشاركة الأخرى.

### **المطلب الأول: تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و خصائصها:**

أخذ المشرع الجزائري بمبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم و ما يصدر بشأنها من قرارات<sup>1</sup>، عن طريق لجان سميت باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، و للشرح أكثر فقد تم تناول هذا المطلب من خلال فرعين أساسيين، **الأول** يتم تناول فيه تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما **الفرع الثاني** فيتعلق بخصائص اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء .

### **الفرع الأول: تعريف اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء:**

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذلك الاعتراف القانوني لمجموع الموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في سير الوظيفة العمومية، فهي تجسيد لحق الموظفين في المشاركة في ممارسة سلطة الوظيفة الإدارية، أي في سلطة تنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية. و من ثمة يتعين أن تكون سلطة المشاركة وسلطة التنظيم و الإدارة والتسيير المقرر للموظفين أو ممثليهن سلطة حقيقية و فعالة و مؤثرة في مصير تنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات والمنظمات الإدارية<sup>2</sup>، وذلك بهدف خلق جو الثقة المتبادلة بين الموظفين و الرؤساء الإداريين في المنظمة الإدارية، و إحداث التفاعل و الانسجام بين القادة الإداريين و الموظفين المرؤوسين، وتوفير الفعالية و الرشاد من أجل تحقيق أهداف الوظيفة العمومية<sup>3</sup> .

---

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

2-عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية و تطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، الجزائر، د م ج ، سنة 1984، ص.22.

3 - أولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الاعضاء في الوظيف العمومي، مذكرة

ماجستار، كلية الحقوق، لجامعة الجزائر ، الجزائر ، 2011/2010 ، ص 48

كما لا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة نقابية أو تنافس فريقين، فريق يناصر الإدارة وآخر يحمي العمال. إذ أن هذه اللجان تعد هيئات إشراك المرفق العام والإدارة العامة لموظفيها العموميين في تسيير مسارهم المهني، وهو إشراك يُقصد منه حسن تطبيق النصوص القانونية، واستعمال السلطة التقديرية التي منحها المشرع في بعض المسائل في محلها، ومن ثمة الحرص على تطبيق المقاييس والضوابط الموضوعية والابتعاد عن الانطباعية والارتجال<sup>1</sup>.

كما أن هذه اللجان تعمل كوحدة، دون تفرقة أو تمييز بين منتخب ومعين، فالأعضاء الممثلون للإدارة عليهم مسؤولية حمايتها بتطبيق القانون وتبنيها إلى ما يمكن أن يحدث من تجاوز أو انحراف عن تطبيق النصوص و المقاييس<sup>2</sup>، والأعضاء الذين انتخبهم الموظفون، إنما انتخبوا لنفس الغاية والغرض، وليس للدفاع عن فئة أو انتماء أو سلك.

فاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية، الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية والحرص على أن تمارس السلطة التقديرية في إطار عادل وفق ضوابط وإجراءات<sup>3</sup>، لها دور هام قانوني في تسيير حياة الموظف العمومي مهنيًا، تنشأ لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية، تتشكل من طرفين هما "الموظفون والإدارة"، وبعدد متساوٍ أي أنّ عدد الأعضاء الممثلين للموظفين يكون بقدر عدد

---

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

2 - إن المقاييس التي جاء بها المشرع في المجال التأديبي تتعلق أساساً ب: درجة جسامة الخطأ، الظروف التي ارتكب فيها و مسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة و كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام.

3 - كلاش خلود، حجية القرارات الصادر عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر حقوق تخصص قانون

اداري كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، بسكرة ، 2015/2014 ، ص 48

الأعضاء الممثلين للإدارة، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها<sup>1</sup>، أو كما وصفها المشرع بالسلطة التي لها صلاحية التعيين، كما أنها تعتبر شكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين، خاصة عند ممارسة سلطة التأديب أين تكون استشارتها ضرورية عندما يتعلق الأمر باتخاذ تدابير من شأنها أن تترتب جزاءات جسيمة ضد الموظفين موضوع المتابعة التأديبية، إلى جانب إحداث قنوات أخرى للطعن، حيث صنفها المشرع من بين هيئات وأجهزة الوظيفة العمومية التي تتواجد إلى جانب اللجان الأخرى المتمثلة في **لجان الطعن واللجان التقنية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية** والتي تعد لجان وهيكل تتمتع بصفة التمثيل وتتوفر على هامش من الصلاحيات والاختصاصات<sup>2</sup>.

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

من خلال النصوص القانونية و التنظيمية المنظمة للجنة الادارية المتساوية الأعضاء يمكن استخلاص الخصائص التالية:

- هيئة استشارية تستشار في إطار المساهمة في تسيير بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف، والدفاع عن حقوقهم المقررة قانونا، ويعتبر الرجوع إليها من قبل السلطات الإدارية الرئاسية أمر وجوبي بقوة القانون.
- هيئة مهنية تشارك الإدارة في السهر على ضمان السير الحسن للحياة المهنية للموظفين العموميين وحماية مصالحهم في إطار تنظيمي، باعتبار أن الموظف هو كل عون عيّن في وظيفة

---

1 - المادة 63 من الأمر 03/06، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر ج د ش، العدد 46، الصادر في 2006/07/16، الصفحة 08.

2 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د م ج

الجزائر 2010، ص 360.

عمومية دائمة ورسوم في رتبة في السلم الإداري<sup>1</sup>، وهذا كله من أجل خلق جو من الثقة وإشراك جميع الموظفين الموزعين على مستوى الفئات الهرمية .

- هيئة داخلية موجودة على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية تنشأ حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك بحيث تتساوى مستويات تأهيلها<sup>2</sup>.

- هيئة جماعية متساوية الأعضاء تجمع بالتساوي بين ممثلين عن الإدارة ومنتخبين عن الموظفين، لدراسة المسائل المتعلقة بهذا الأخير و اتخاذ القرارات بصفة جماعية، من أجل خلق التوازن ما بين امتيازات السلطة العامة وما بين الضمانات المقررة للموظفين في حماية حقوقهم في نطاق الوظيفة العامة.

- هيئة تقوم على مبدأ الانتخاب في اختيار ممثلي الموظفين حسب المجال القانوني والإداري المركزي واللامركزي الذي تنشأ فيه، وهذا من أجل تحقيق مبدأ المساواة و مبدأ ديمقراطية الإدارة و مبدأ حياد الإدارة في علاقتها مع الموظفين العموميين.

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية أنشأها المشرع الجزائري من خلال النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية، وهذا ما سيتم تناوله بالتفصيل في **المطلب الثاني** المتضمن الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وبالإضافة إلى أهم الفروق بين اللجنة و لجان المشاركة الأخرى .

---

1 - المادة 04 من الأمر 03/06 .

2 - المادة 63 من الأمر 03/06 .

## المطلب الثاني: الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و مقارنتها بهيئات المشاركة الأخرى.

لقد مرّت الوظيفة العامة في الجزائر بعدة مراحل شهدت عدة إصلاحات أدت إلى ظهور عدة قوانين أساسية في الفترة الممتدة من الاستقلال واسترجاع السيادة الوطنية، إلى غاية يومنا هذا. هذه الإصلاحات شملت القوانين و التّظيمات المتعلقة بهيئات الوظيفة العامة، وللتّوضيح أكثر فقد تناولنا هذا المطلب في فرعين أساسيين الأول تمّ معالجة الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أمّا الفرع الثاني فتعرضنا فيه لأهم الفروقات المتواجدة بين اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و هيئات الوظيفة الأخرى.

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

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء جزء من النظام القانوني للوظيفة العمومية فالجزائر بعد استقلالها عملت بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي إلى غاية 02 جوان 1966 ، إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية، ولقد تجسد قانون الوظيفة العمومية بصدور الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966<sup>1</sup>، وبالرجوع إلى بيان الأسباب "في الجزء المتعلق بالهيئات الاستشارية"، نجد أنّ المشرع قد بيّن الهدف من وراء إنشاء هذه اللجان هو حماية المصالح المهنية للموظفين، من خلال تحقيق التّوازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف، كما نص على أنّ هذه اللجان تشمل بالتساوي على ممثلين عن

---

1 - الأمر رقم 66/133 ، المؤرخ في 12 صفر عام 1386، الموافق لـ 02 جوان سنة 1966 ، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج د ش، العدد (46) الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966، الصفحة 542



الموظفين و عن الإدارة، و تتدخل بصفة استشارية في التدابير المتعلقة بتعيين الموظفين و تنقيطهم وترقيتهم ونظامهم التأديبي<sup>1</sup>.

و تطبيقا لنص المادة 13 من الأمر 133/66 سالف الذكر المتضمنة إحداث لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية، التي تعني الموظفين في كل الإدارات و المصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات، صدر المرسوم 66-143 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن كيفية تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تأليفها و تنظيمها و سيرها<sup>2</sup>، أما عن كيفية الإنشاء فتتم عن طريق قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية و الوزير المعني، كما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة الثانية من هذا المرسوم، أما عن الهيكله فيتساوى عدد الممثلين من الإدارة والممثلين المنتخبين ممثلي الموظفين وكذلك فيهم من له صفة الرسمية و صفة معاون، و أوجب أن يكون لمثلي الموظفين عضوين معاونين لكل سلك يمثله في لجنة متساوية الأعضاء، و أما عن الاختصاص فقد نص عليه في المادة 9 والمتمثلة في النظر في المسائل الفردية الخاصة بتطبيق الأمر رقم 66-133، أما عن مدة العهدة فهي سنتين و يجوز فيها التجديد كما نصت عليها المادة 5 من نفس المرسوم.

---

1 - بدري مباركة ، " اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء " هيئات تسيير الوظيفة العمومية، محاضرة ملقاة على طلبة السنة الأولى ماستر / قانون الوظيفة العامة ، جامعة مولاي الطاهر ، كلية الحقوق و العلوم الادارية ، سعيدة ، السنة الجامعية 2016/2017، ص 20

2 - المرسوم 66/143 المؤرخ في 12 صفر عام 1386، الموافق لـ 02 جوان سنة 1966، والمتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تأليفها و تنظيمها و سيرها ، ج ر ج ج د ش، العدد (46) الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966 ، الصفحة 569.

أما في سنة 1969 صدر المرسوم رقم 69-55 المؤرخ في 13 ماي 1969 المتضمن تحديد كفاءات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>، و يشترط المرسوم أن يتم تحديد هؤلاء الممثلين عن طريق عملية الانتخاب وفق للشروط والإجراءات الخاصة بعملية الانتخاب .

لقد أسند المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 02/6/1966 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء، تأليفها و تنظيمها و سيرها سالف الذكر مهام استشارية، لم تكن واسعة بالقدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف في النقل و الترقية و التأديب، ما يعني أنّ النصّ التنظيمي لم يكن كافياً ولا شاملاً، و لم يتم سد هذا الجانب و استكماله إلا بعد حوالي 18 سنة، إذ لم تعرف المراسيم التنظيمية الضرورية النور إلا عام 1984، ممثلة في المرسومين الهامين رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 لمحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها<sup>2</sup> و المرسوم رقم 84-11 الصادر في نفس التاريخ المحدد لكفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء<sup>3</sup>، الأمر الذي جعل هذين النصين يأتیان في غير وقتها أي في نهاية العمل بالأمر رقم 66-133، سنة قبل ظهور النص الجديد المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي المنبثق عن القانون العام للعامل، والممثل في المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون

---

1 - المرسوم رقم 55/69، المؤرخ في 26 صفر عام 1389 الموافق لـ 3 ماي سنة 1969 والمتضمن تحديد كفاءات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، ج ر ج ج د ش، العدد (43) الصادرة بتاريخ 20 ماي 1969، الصفحة 497.

2 - المرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر ج ج د ش، عدد 03 الصادرة بتاريخ 17/01/1984، الصفحة 88

3 - المرسوم رقم 84-11، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984، يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن موظفي اللجان المتساوية الاعضاء، ج ر ج ج د ش، عدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984، الصفحة 93.

الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية<sup>1</sup> الذي اعتبر بمثابة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من جهة، والقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الإداري .

حيث استحدث هذا المرسوم في مادته **11** لجنة متساوية الطرفين الإدارة و الموظفين و أسماها لجنة الموظفين، اسند لها من المهام ما كانت مسندة لها سابقا، غير أنه وضح مسائل الطعن من لجنة و آجال و غير ذلك بموجب المادة **24** من المرسوم رقم **10/84** سالف الذكر، بحيث يمكن للإدارة و الموظفين المحالين على لجنة الموظفين أن يلجئوا إلى لجان الطعن خلال **15** يوما في حالة القرارات التأديبية .

يعتبر هذا النص مهما من أجل تطوير الهياكل الاستشارية في الإدارة العمومية الجزائرية، ومن أجل التطبيق الصحيح للنصوص التنظيمية فلقد أحالت بعض أحكامه كيفية التطبيق على القوانين الأساسية الخاصة، بينما و في ظل الفراغ القانوني ظل الاعتماد في إجراءات إنشاء و تجديد و سير أعمال اللجان على المرسومين رقم **10-84** المحدد لاختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها، و **11-84** المحدد لكيفية تعيين الموظفين المنتخبين في هذه اللجان، بالإضافة إلى التعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن ترقى إلى مستوى التشريع كما أنّ هذا المرسوم ألغى أحكام بعض المراسيم المهمة في تسيير الموظف دون أن يأتي لها بديل مثل

---

1 - المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ج د ش ، العدد 13 الصادر 1985/03/24، الصفحة 333.

المرسوم 302-82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية<sup>1</sup>.

أحدث المشرع الجزائري في سنة 2006 قانونا خاصا بالوظيفة العامة يتمثل في الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة و الذي وضع حدا للخلط بين المصطلحين الموظف والعامل، حيث نص في مادته الرابعة على تعريف الموظف<sup>2</sup>، وفي الباب الثالث منه تحت عنوان "الهيكلة المركزي وهيئات الوظيفة العمومية"، في الفصل الثالث منه المعنون "بهيئات المشاركة و الطعن"، بعدما كان في المرسومين السابقين تحت عنوان اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، وقد تمّ النص على إنشائها في المادة 62 التي تنص على أنه: "تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية: لجان إدارية متساوية الأعضاء، لجان طعن، لجان تقنية".

يجدر أن نشير إلى أنّ المشرع غيّر من تسميتها السابقتين، فأضاف لها كلمة الإدارية لتميزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات و الهياكل الأخرى، وأسند لها نفس المهام التي كانت تضطلع بها في السابق، وفي انتظار صدور النصوص التنظيمية المحددة لاختصاصات هذه اللجان و تشكيلها و تنظيمها وسيرها و نظامها الداخلي النموذجي، و كيفية سير الانتخابات كما نصت على ذلك المادة 73<sup>3</sup>، يبقى العمل سارياً بالنصوص التنظيمية السابقة، خاصة المرسومين رقم 10-84 و كذا رقم 11-84 والتّعليمات الصّادرة عن

---

1 - المرسوم 302/82، المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق 11 سبتمبر سنة 1982، المتضمن كيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر ج د ش، العدد 37، الصادرة 14/09/1982 الصفحة 1797.

2 - إذ عرفت المادة الموظف على أنه: "يعتبر موظفاً كل عون عيّّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".

3 - المادة 73 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

المديرية العامة للتوظيف العمومي 1، وهذا ما أقرته أحكام المادة 221 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي التي تنص: "تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية، لا سيما أحكام المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه، وكذا النصوص المتعلقة بالمرتبات والأنظمة التعويضية، سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر".

**الفرع الثاني: مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و هيئات المشاركة الأخرى :**

للمقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و هيئات المشاركة الأخرى والوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بين المفاهيم، كان لابد من التعريف بهيئات المشاركة في الوظيفة العمومية ثم مقارنته مع ما سبق بيانه حول مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و ذلك كمايلي:

**أولاً: مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن :**

تنشأ لجان الطعن لدى كل وزير وكل والي و لدى كل مسؤول مؤهل بالمؤسسات والإدارات العمومية، ويتم تنصيبها وجوبا في أجل انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تضم ممثلين عن الإدارة و ممثلين عن الموظفين ينتخبون من بين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء و ترأسها السلطة المختصة بالتعيين، أو ممثلا عنها، يتم اختياره من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة طبقا للمادة 65 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة

---

1 - البرقية رقم 08/953 المؤرخة في 2008/07/02 الصادرة عن م ع و ع و المتضمنة ردا على استفسار عن مدى امكانية تطبيق أحكام الأمر 03/06 المتعلقة بالوظيفة العمومية فيما يخص اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء فكان الجواب : تطبيق أحكام الأمر يكون بعد صدور النصوص التنظيمية المتعلقة بهذه اللجان.



العمومية<sup>1</sup>، وكذا المادة 67 المتضمنة اختصاص لجان الطعن<sup>2</sup> المتمثلة في الفصل في التظلمات التي يتقدم بها الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة. **أوجه التشابه:**

1- تتشابه كل من اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء و لجنة الطعن من حيث التشكيلة، إذ أنّ هناك تناصف بين الإدارة والموظفين المنتخبين.

2- كلاهما تهتم بدراسة المسائل التأديبية للموظفين وخاصة فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة.

3- اجتماع اللّجنتين يكون برئاسة السّلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة.

**أمّا عن أوجه الاختلاف فيمكن ذكر:**

1- تنشأ اللّجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، في حين أنّ لجنة الطّعن تحدث على مستوى كل وزارة وفي كل ولاية، يرأسها الوزير أو الوالي أو أحد ممثليهما، كما يمكن أن تحدث لدى كل مسئول مؤهل بالنّسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية.

2- تستشار اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء بكل ما يتعلق بالمسار المهني للموظف (مثل الترقية، والتسجيل على قوائم التأهيل، والحركة التّقلية والعضوية في اللّجان التي هي عضو فيها بحكم القانون)، بالإضافة إلى ذلك تجتمع كلجنة لترسيم الموظفين بعد استيفاء الشروط والفترة المنصوص عليها في القوانين الأساسية، وكمجلس تأديبي للنظر في العقوبات التأديبية، بينما لجنة

---

1 - المادة 65 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

2 - المادة 67 من الأمر رقم 03/06.

الطَّعن فتختص في الفصل في الطَّعون المقدمة من طرف الموظف المعاقب تأديبياً في شأن الآراء الصَّادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المتعلقة بالقرارات التَّأديبية المتضمنة إحدى العقوبات المصنفة في الدرجة الثالثة أو الرابعة.

3- بالنسبة للمترشحين لتمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يختارون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم ممثليهم في لجان الطعن<sup>1</sup>، وينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل.

#### ثانياً: مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و اللجان التقنية:

هي هيئات متساوية الأعضاء، تشكل فضاء مميّز لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية، و قد نصت المادة 70 من الأمر رقم 03/06 على أن: "تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية." تقوم بدور استشاري في كل القضايا المرتبطة بتنظيم وسير المصالح، وإما باقتراح ما تراه ملائماً من إجراءات، وإما بناء على طلب من الوزير المعني بالإدلاء برأيها حول المشاريع الرامية إلى تحسين سير المصالح، والنظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

#### أوجه التشابه:

1- تتشكل من بين ممثلي الموظفين المنتخبين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ترأسها السلطة الموضوعة لديها. ممّا يعني أنّ تشكيل اللجان التقنية يتم بنفس النمط والأسلوب الذي تشكل به اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، يتم تعيين ممثلو الإدارة في اللجان التقنية من طرف الهيئة التي لها سلطة التعيين.

---

1 - المادتين 68/65 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- قد تمّ التّنصيب على تنصيب اللّجان التّقنية و كذا اللّجان الإداريّة المتساوية الأعضاء في أول أمر نظم الوظيفة العمومية وهو الأمر رقم 133/66 لاسيما المادة 13 منه.

أمّا عن أوجه الاختلاف:

1- لم يحدد المشرع عدد أعضاء اللجنة التقنية، ولم تصدر نصوص تنظيمية تتعلق بهذه اللجان في حين عدد الأعضاء في كل لجنة من اللجان الإداريّة المتساوية الأعضاء قد حدده القرار المؤرخ في 09 أفريل 1984 الصّادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي<sup>1</sup>، و يكون مرتبط بعدد الموظفين.

2- للجنة التّقنية اختصاص استشاري فهي تختص بالمسائل المتعلقة بالظروف العامّة للعمل والنظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية، بينما اللّجنة الإداريّة المتساوية الأعضاء فتعتبر فضاء لمشاركة و مساهمة الموظفين عن طريق ممثليهم المنتخبين في تسيير حياتهم المهنية.

ثالثاً: مقارنة بين اللجنة الإداريّة المتساوية الأعضاء و اللّجنة التّأديبية الاستشاريّة المتساوية الأعضاء:

لقد حدّد القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008<sup>2</sup>، والذي صدر استناداً إلى المواد 66/65/64 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007، الذي يحدد كميّات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التّأديبي المطبق عليهم<sup>3</sup>، إذ تنشأ هذه اللجنة لدى الإدارة المركزيّة

1 - راجع الصفحة 31 من هذا البحث.

2 - قرار مؤرخ في 16 رجب عام 1429 الموافق ل 19 يوليو سنة 2008 ، المتضمن تحديد تشكيلة اللجنة التّأديبية الاستشاريّة المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كميّات تعيين أعضائها و سيرها.

3 - المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ. في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007. المتضمن يحدد كميّات توظيف الأعوان المتعاقدين. و حقوقهم و واجباتهم والعناصر الشكّلية لرواتبهم. والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التّأديبي. المطبق عليهم.، ج ر ج ج د ش ، العدد 61 الصفحة 17.

والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي حسب المادة 02 من القرار المشار إليه سابقا، وهي تشمل عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الأعوان المتعاقدين ويتزأسها السلطة الموضوعة على مستواها

#### أوجه التشابه:

1- كلاهما تنشأ لدى الإدارة المركزية والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية المتمثلة في البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني المتمثلة في مراكز و معاهد التكوين المهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي كالجامعات و المدارس العليا.

2- تتشابه كلا من اللجنتين من حيث خاصية التمثيل المتساوي بين ممثلي الإدارة ومثلي الأعوان المتعاقدين، كما هو حال بالنسبة لتساوي بين ممثلي الإدارة و الموظفين العموميين.

3- اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء ضمانا هامة لحماية حقوق الأعوان المتعاقدين، كما هو الشأن بالنسبة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تعتبر ضمانا من ضمانات الموضوعية و الحياد المقرر للموظفين في الحياة المهنية.

#### أما عن اوجه الاختلاف:

1- تختص اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء بالنظر في المسائل التأديبية في حالة ارتكاب العون المتعاقد أخطاء مهنية جسيمة أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه<sup>1</sup>، في حين تهتم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بكل ما يتعلق بالحياة المهنية للموظف العمومي من يوم التحاقه بالوظيفة إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية.

---

1 - المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308 المحدد لكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

2- المدة القانونية لعضوية أعضاء اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء محددة بسنة واحدة فقط، تقل بكثير عن المدة المحددة لتعيين أعضاء اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء و المقدرة بـ 03 سنوات .

3- حدد المشرع عدد أعضاء اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء من خلال نص المادة 03 من المرسوم الرئاسي 07-308 بعدد متساوي ( ثلاثة أعضاء من ممثلي الإدارة و ثلاثة أعضاء من ممثلي الأعوان المتعاقدين )، في حين عدد الأعضاء في كل لجنة من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قد حدده القرار المؤرخ في 09 أفريل 1984 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي<sup>1</sup>، و يكون مرتبط بعدد الموظفين.

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة من هيئات المشاركة في الوظيفة العامة ولتحديد الجانب العضوي للجنة فقد تم معالجة هذا الجانب من خلال المبحث الثاني الذي تضمن تنظيم وتشكيلة و قواعد إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

### المبحث الثاني: تنظيم وتشكيلة و قواعد انشاء اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء

تتكون اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين، يتم اختيارهم بالكيفيات المنصوص عليها حسب التنظيم، وللتوضيح أكثر، تم معالجة هذا المبحث في المطلبين الأساسيين الأول يتم التناول فيه تنظيم و تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، أما المطلب الثاني فيتم التعرض إلى قواعد إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

### المطلب الأول : تنظيم وتشكيلة اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء

تُشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فضاء تشاركياً يُمكن للموظفين عن طريق ممثليهم المنتخبين من المساهمة في تسيير حياتهم المهنية، وقد حدّد المرسوم 10/84 المؤرخ في 14

1 - راجع الصفحة 31 من هذا البحث.

يناير 1984 إطار إنشاء هذه اللجان<sup>1</sup>، ولمزيد من الشرح تناولنا هذا المطلب في فرعين : أولهما تم معالجة كيفية تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما الثاني فتعرضنا من خلاله لتشكيلة اللجنة حسب القوانين و التّنظيمات السارية المفعول.

### الفرع الأول: تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

طبقاً لأحكام المرسوم 10/84 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، تنشأ اللجان متساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية، وذلك بهدف تقريبها كأجهزة من الجهة التي تتمتع بسلطات التسيير، والسماح لها بالمتابعة الحسنة للحياة المهنية للموظفين من جهة أخرى.

#### أولاً/- تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية:

لا تختص اللجان المتساوية الأعضاء المنشأة على مستوى الإدارة المركزية إلاّ تجاه المستخدمين الذين يباشرون مهامهم على مستوى الإدارة المركزية بصفة فعلية، ويجوز للإدارة المعنية إحداث لجان لكل سلك إذا كان عدد الأعوان كافياً، كما يجوز في حالة عدم اكتمال النّصاب اللّازم لإحداث لجنة لكل سلك اللجوء إلى طريقة الضم المنصوص عليها في المادة 02 من المرسوم رقم 10/84 سالف الذكر<sup>2</sup>.

#### ثانياً/- تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المحلية:

تنشأ على مستوى كل ولاية، لجان للمستخدمين، تحدث على مستوى كل سلك، أو عن طريق الجمع، أو ضم الأسلاك، للنظر في شؤون الموظفين العاملين على مستوى

---

1 - شواربي نجية و شواربي سمية ، الهيكل المركزي و هيئات الوظيفة ، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة قلمة ، 2017/2016، ص 58.

2 - التعلّمة رقم 20 ، المؤرخة في 1984/06/26، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين ولجان الطعن.

الولاية باختلاف الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم، الأمانة العامة، المديريات التنفيذية، المؤسسات العامة المحلية<sup>1</sup>.

**ثالثاً: تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العامة الوطنية:**

تحدث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة حسب السلك أو مجموعة الأسلاك، كلما سمح العدد بذلك. أما إذا كان عدد الأعوان في سلك غير كاف لإنشاء لجنة خاصة بالمؤسسة (10 أعوان على الأقل) فإن الأعوان المعنيين سيتبعون اللجنة التي تنعقد على مستوى الإدارة المركزية<sup>2</sup>.

**الفرع الثاني: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء**

تشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء طبقاً لأحكام المادة 02 من المرسوم رقم 10/84 سالف الذكر حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك، ويؤخذ بعين الاعتبار في جميع الأسلاك، الضوابط الآتية: قطاع النشاط، طبيعة الوظائف، عدد الموظفين، المستوى السلمي للسلك، ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص، وكما تتكون اللجنة بالتكافؤ أي بالتساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين<sup>3</sup>، وفق البيانات التالية :

**أولاً -/بالنسبة لممثلي الإدارة :**

يتم تعيينهم في أجل 15 يوماً من تاريخ إعلان نتائج انتخابات ممثلي المستخدمين بقرار من الوزير المعني عندما يتعلق الأمر بلجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، وبقرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية أو المؤسسات العمومية المحلية، مع الإشارة إلى أنّ ممثلي الإدارة المركزية هم رؤساء المصالح الذين يتمتعون بالسلطة السلمية على المستخدمين التابعين للجنة، وذلك وفقاً لنص المادة 07 من المرسوم رقم 10/84 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان

1 - سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 366

2 - التعلية رقم 20 ، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين ولجان الطعن.

3 - المادة 63 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، التي تنص على أنّ ممثلي الوزارات سواء كانوا دائمين أو إضافيين يجب اختيارهم من بين مستخدمي الإدارة المعنية أو التي تمارس الرقابة على هذه الإدارة، من بين المرسمين على الأقل في سلك مساوي لسلك المتصرفين الإداريين أو سلك مماثل<sup>1</sup>.

وفي حالة ما إذا كان عدد المتصرفين غير كاف فإنه يمكن تعيين ممثل الإدارة من الأعيان المرسمين في السلك الأدنى مباشرة، علماً بأنّ صفة الموظف المرسم لا تشترط في ممثلي الإدارة .

#### ثانياً- بالنسبة لممثلي المستخدمين:

يخضع الانتساب للجان الاستشارية طبقاً لأحكام المادة 03 من المرسوم رقم 10/84 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها إلى جملة من الشروط أهمها: أن يكون الناخبون بعنوان (لجنة متساوية الأعضاء محددة) تخص الموظفين الموجودين في حالة القيام بالخدمة المدرجين في سلك موضوع التمثيل من قبل هذه اللجنة. كما يحق للأعيان المتربصين الذين لهم صفة الموظف المرسم في سلك آخر، والموظفين الموجودين في حالة الانتداب، المشاركة في الانتخابات في أسلاكهم الأصلية<sup>2</sup> . ويتم تحديد قائمة الناخبين المدعوين لإحدى الفروع الانتخابية من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الانتخاب، وتعلق القائمة في الأماكن الإدارية عشرون يوماً على الأقل قبل التاريخ المحدد للإقتراع، كما يمكن عند الاقتضاء للناخبين مراجعة التسجيلات أو تقديم طلبات التسجيل أو التظلم ضد بعض التسجيلات أو الإغفال الواقع بشأن القوائم الانتخابية في أجل

1 - التعلية رقم 20 ، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين ولجان الطعن.

2 - سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 361



لا يتعدى **11** يوما من تاريخ نشر هذه القوائم، ويتعين على الوزير أو الوالي المعني الفصل في هذه الطلبات قبل التاريخ المحدد للاقتراع<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: قواعد إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تضم اللجان المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة يتم تعيينهم من طرف المسؤول المخول قانونا، و ممثلي الموظفين وهم الأعضاء المنتخبين من طرف الأعوان العموميين. و للشرح أكثر فقد تم معالجة هذا المطلب من خلال ثلاث فروع أساسية، الأول يتم تناول فيه الترشح لعضوية اللجان المستخدمين، أما الفرع الثاني فيتعلق بعهدة و عدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والفرع الثالث يتضمن سير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، الضمانات المخولة لها و نظامها الداخلي .

### الفرع الأول: الترشح لعضوية اللجان المستخدمين :

طبقا للمادة **03** من المرسوم **11/84** المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن موظفين اللجان المتساوية الأعضاء، يشترط أن تتوفر في كل موظف مترشح لعضوية اللجنة المتساوية الأعضاء الشروط المطلوبة للتسجيل في القائمة الانتخابية لهذه اللجنة فقد نصت المادتان **68** و **69** من الأمر رقم **06-03** على أنّ المترشحين لتمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء يختارون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، عندما لا توجد منظمات نقابية ذات تمثيل لدى مؤسسة أو إدارة عمومية، يمكن كل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وتجري انتخابات لتحديد ممثلي الموظفين و في حالة ما إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين، تجرى دورة انتخابية ثانية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 02 ، المرسوم 11/84، يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن موظفين اللجان المتساوية الأعضاء.

<sup>2</sup> - المادة 68 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ولغياب نص يوضح هذا المقياس الجديد في انتقاء المترشحين، يبقى العمل ساريا بالنصوص التنظيمية المشار إليها سابقا، خاصة في المرشحين التنظيميين سالف الذكر. فلا يمكن أن يترشح للانتخابات إلا المرشحون، فلا يمكن مثلا انتخاب الموظفين الموجودين في إجازة مرضية طويلة الأمد ولا الموظفين الذين تم تنزيلهم أو إقصائهم مؤقتا من وظائفهم، إلا بعد إلغاء العقوبة الموقعة عليهم، كما لا يمكن أن ينتخب كعضو في اللجنة المتساوية الأعضاء الأعوان المترشحين<sup>1</sup> سواء كانوا مرشحين في إحدى الأسلاك الأخرى أم لا، وكذا الموظفين المصابين بالعجز ورد ذكره في النصوص العامة و المتعلق بعدم القابلية للانتخاب<sup>2</sup>.

إن الترشح للعضوية في اللجان المتساوية الأعضاء، حق لكل موظف يرغب في ذلك بإرسال تصريح موقع عليه عن طريق التسلسل الإداري إلى السلطة المختصة (الوزير أو الوالي أو المدير التنفيذي أو مدير المؤسسة التي يتبعها)، تقوم هذه الجهات باستقبال وتجميع كافة التصريحات المرسلة إليها من قبل المترشحين و إفراغها في القائمة المعدة لهم، وذلك خلال خمسة أسابيع على الأقل قبل التاريخ المحدد للانتخابات، ويجب أن تحتوي هذه القائمة على عدد من المترشحين مساويا على الأقل أو مضاعفا لعدد المراكز المرغوب شغلها<sup>3</sup>، وبعد هذا التاريخ فإنه يمكن تعويض واحد أو أكثر من المترشحين المسجلين ممن أصبح غير جائق انتخابه أو قدم استقالته، وذلك دون تغيير تاريخ الانتخابات<sup>4</sup>، وعند غلق قائمة الترشيحات نهائيا، فإن السلطة

---

1 - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017 ، يحدد الأحكام المطبقة على المترشحين في المؤسسات و الإدارات العمومية . ج ر ج د ش ، العدد 66 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017 ، الصفحة 13.

2 - المادة 03 من المرسوم 11/84 المحدد ككيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

3 - المادة 04 من المرسوم 11/84 السابق ذكره.

4 - التعلية رقم 20، السابق ذكرها.

المعنية تتولى توزيعها على مختلف المصالح المعنية، وتعلق هذه القائمة في المكاتب وفروع التصويت المحدثة بموجب قرار الوزير أو الوالي المعني<sup>1</sup>.

فيما يتعلّق بسير العمليات الانتخابية، فإنّ تنظيم فروع التصويت متروكة لتقدير السلطة المعنية التي ينبغي تنصيبها مراعاة لتوزيع المستخدمين وشروط سير المصلحة والعدد الخاص لكل سلك وينشأ مكتب مركزي لكل لجنة متساوية الأعضاء<sup>2</sup>، يتولى استقبال جميع الأصوات المحصل عليها في مختلف فروع التصويت في شكل غلاف مغلق بواسطة رئيس المصلحة التي يوجد فيها الفرع<sup>3</sup>.

يعد تصويتنا أيضا الظرف الذي لا يحتوي على ورقة التصويت، و تجدر الإشارة إلى أنّه تعتبر ملغاة أوراق التصويت الممزقة والتي تحمل أية علامة، وكذا الأصوات التي تحدد عددا من المترشحين الذي يفوق عدد المناصب المطلوب شغلها<sup>4</sup>، وفي حالة تساوي الأصوات يتم ترتيب المترشحين الفائزين في الانتخابات وفق معايير التالية: الرتبة، الأقدمية في الرتبة، السن<sup>5</sup>. في حالة عدم توفر العدد الكافي لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة (أي أقل من عشرة أعوان على الأقل)، فإنّ الاختصاص في النظر في شؤونهم يعود إلى اللجان التي تنعقد على مستوى الإدارة المركزية، والجدير بالملاحظة أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، تنشأ بموجب قرار يتخذه الوزير المعني، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>6</sup>.

---

1 - المادة 02 من المرسوم 11/84 السابق ذكره.

2 - التعليم رقم 20 السابق ذكرها.

3- المادة 07 من المرسوم 11/84، المحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

4 - المادة 09 من المرسوم 11/84، المحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

5 - مراسلة رقم 9851، المؤرخة في 2012/12/12 صادرة عن مديرية العامة للتوظيف العمومي و الاصلاح الاداري

المتعلقة بمعايير ترتيب المترشحين الفائزين في انتخاب اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

6 - المادة 27 من المرسوم 10/84، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها.

## الفرع الثاني: عهدة و عدد أعضاء اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء:

طبقا للمادة 5 من المرسوم رقم 84-10 المحدد لاختصاصات اللجنة المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها وعملها، فإنّ عهدة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء (المنتخبون والمعينون ) هي ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد.

ويمكن تمديد مدة العضوية أو تقليصها، حسب ما تقتضيه المصلحة بقرار أو مقرر حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد موافقة المديرية العامة للتوظيف العمومي، ولا يمكن أن يتجاوز هذا التمديد أو التقليل مدة ستة (06) أشهر، و تبقى موافقة مصالح التوظيف العمومي مرهونة بتقديم السلطة التي لها صلاحية التعيين تقرير يدعم طلبها، مع توضيح من خلاله الأسباب التي حالت دون تجديد هذه اللجان<sup>1</sup>، وفي غياب هذه الموافقة تقع جميع مداورات هذه اللجان تحت طائلة البطلان<sup>2</sup>، في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل أحد الأسلاك فإنه يمكن إنهاء عضوية أعضاء اللجنة المختصة بقرار من السلطة المختصة بالتعيين دون اشتراط المدة.

- تنتهي مهام التي عين من أجلها أحد أعضاء الدائمون في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بسبب انقطاع العلاقة الوظيفية مؤقتا<sup>3</sup>، ونهائيا<sup>4</sup>، و يتم تعيين خلفه العضو الإضافي في القائمة

---

1 - المنشور رقم 67 المؤرخ في 1999/02/09، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري و التوظيف العمومي ، و المتعلق بإنشاء تجديد و تمديد اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن.

2 - المنشور رقم 11 المؤرخ في 2003/09/07 الصادر عن م ع و ع ، و المتعلق بمراقبة محاضر لجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن

3 - ويتم توقيف العلاقة الوظيفية بصورة مؤقتة في حالة الإحالة على الاستيداع وفق لنص المادة 145 من الأمر رقم 03/06 " تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل....." أو بسبب عطلة مرضية طويلة الأمد.

4 - تنص المادة 216 من الأمر 03/06 على مايلي: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن : فقدان الجنسية الجزائرية او التجريد منها - الاستقالة المقبولة بصفة قانونية - العزل- التسريح - الاحالة على التقاعد- الوفاة، يتقرر الانهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين "

كعضو دائم مكانه ريثما تجدد اللجنة وفق ما تضمنته المادة 06 من المرسوم رقم 10/84 السالف الذكر.

- يتم تجديد عهدة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء وجوبا خلال أربعة (04) أشهر على أكثر أو خمسة عشر (15) يوما على أقل قبل، تاريخ انتهاء عضوية الأعضاء الحاليين، هذه العميلة لا تشترط الموافقة المسبقة لمصالح الوظيف العمومي، وإنما بمبادرة من السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية<sup>1</sup>

كما تجدر الإشارة أنّ عدد الأعضاء الدائمين و الاضافيين في كل لجنة من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يكون وفق نسب معينة مرتبطة بعدد الموظفين بالنسبة لكل رتبة أو مجموعة رتب ، أو سلك أو مجموعة أسلاك التي أنشأت من أجلها هذه اللجان، وقد حدد القرار المؤرخ في 09 أفريل 1984 الصادر عن المديرية العامة للوظيف العمومي عدد الأعضاء في كل لجنة من اللجان المتساوية الأعضاء كالتالي حسب الجدول:

عدد الموظفين المعنيين		ممثلو الموظفين :		ممثلو الإدارة :	
		الأعضاء الدائمون	الأعضاء الإضافيون	الأعضاء الدائمون	الأعضاء الإضافيون
أقل من 20 موظفا		2	2	2	2
من 20 إلى 150 موظفا		3	3	3	3
من 151 إلى 500 موظفا		4	4	4	4
أكثر من 500 موظفا		5	5	5	5

-\*- جدول رقم 01 : يمثل عدد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء حسب القرار المؤرخ في 09 أفريل 1984\*-\*-

1 - المنشور رقم 67 المؤرخ في 09/02/1999، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري و الوظيف العمومي ، المرجع السابق

كما أصرت المديرية العامة للتوظيف العمومي من خلال للمنشور رقم 18 المؤرخ في 28 ماي 2006 و المتضمن مراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء و تجديد و تشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن<sup>1</sup>، على ضرورة إخضاع قرارات إنشاء و تجديد و تشكيل هذه اللجان قبل إمضاءها إلى رأي مسبق للمصالح المركزية أو المحلية للتوظيف العمومية حسب الحالة ، لضمان مراقبة دقيقة في هذا المجال، وبالتالي ضمان احترام القواعد المشار إليها سابقا، إذ أنّ عدم احترامها قد يؤدي إلى عدم مشروعية القرارات المتعلقة بالإنشاء و التجديد و التشكيلة.

**الفرع الثالث: النظام القانوني لسير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء،  
الضمانات المخولة لها:**

لا تصح مداوات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا إذا التزمت بقواعد تشكيلها و عملها المنصوص عليها في النصوص التنظيمية والمتمثلة في مايلي:  
أولا/ - سير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تعود للسلطة التي لها صلاحية التعيين رئاسة اجتماعات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لكن في حالة غياب الرئيس ينوب عنه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي، وعن أمانة اللجنة فإنّها تعود إلى أحد مسؤولي الإدارة، و غالبا يكون مسئول مصلحة تسيير الموارد البشرية ولا يكون عضو في اللجنة، و يمكن تعيين أحد الموظفين فيها لممارسة مهام كاتب مساعد يقوم بتحرر محاضر اجتماع اللجان.

كما تجتمع اللجنة على الأقل مرتين في كل سنة باستدعاء من رئيسها أو بطلب كتابي من ثلث 3/1 أعضائها الدائمين على أقل، على أن يعرض كل رئيس لجنة جميع المسائل

---

1 - المنشور رقم 18 المؤرخ في 28/05/2006، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي و الاصلاح الاداري

و المتعلق بمراقبة القرارات الادارية المتعلقة بإنشاء و تجديد و تشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن.

المطروحة للمداولة، أو بطلب مكتوب يوقعه على الأقل نصف عدد ممثلي الموظفين أو بطلب من الإدارة أو المعنيين أنفسهم، وتبدي رأيها بأغلبية الأصوات، لكن في حالة عدم توافق الأعضاء في المسائل المعروضة يلجأ إلى الانتخابات التي تكون سرية و يشارك فيها جميع أعضاء اللجنة، وفي حال التعادل فإنّ صوت الرئيس يكون مرجحاً، ما عدا في الحالات الانضباطية فإنّ العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة<sup>1</sup>.

ومن أجل مشروعية تداول اللجان يستلزم حضور الاجتماعات ثلاثة أرباع عدد أعضائها، وإذا لم يبلغ النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال الثمانية (08) أيام الموالية، وتصح إذا حضر نصف أعضائها بناء لمحتوى المادة 19 من المرسوم رقم 10/84 سالف الذكر، لا يشارك الموظفون المتوقع تسجيلهم في جدول الترقية في مداولات اللجنة طبقاً لأحكام المادة 16 من نفس المرسوم.

لا يترتب على صفة عضوية الأعضاء في إحدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الحق في الأجر، إلا أنه يمكن دفع مصاريف النقل والإيواء<sup>2</sup>، و يستوجب على أعضائها الالتزام باحترام السر المهني بخصوص الوقائع والوثائق التي يطلعون عليها بحكم صفتهم، فضلاً على الالتزام بالسرية التامة بخصوص المداولات، و يترتب على مخالفة ذلك الابعاد من اللجنة و توقيع العقوبات التأديبية المناسبة وفقاً لنص المادة 18 من المرسوم رقم 10/84 سالف الذكر.

### ثانياً /- الضمانات المخولة للجان الادارية المتساوية الأعضاء:

من المستقر أنّ قانون الوظيفة العامة اهتم بتحديد وتقرير حقوق و ضمانات للعمل من أجل توفير جو وبيئة ملائمة للأداء الحسن والفعال لنشاط وعمل الموظف في الإدارات

1 - المواد 11-14 من المرسوم رقم 10/84 سالف الذكر.

2 - المادة 21 من المرسوم 10/84 سالف الذكر.

و المؤسسات العمومية، الذي يتمتع في علاقته معها بمركز تنظيمي يستند مباشرة إلى القوانين و اللوائح، وهذا ما أكدته المادة 37 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة السالف الذكر في محتواها : "للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية".

بالرغم من عدم التّصنيف صراحة على الحقوق و الضمانات الممنوحة لأعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أثناء مزاولتهم لمهامهم التمثيلية ضمن النصوص القانونية المنظمة لعمل هذه اللجان، وذلك لحمايتهم من كل ما من شأنه أن يؤثر على موقفهم الحيادي أو يعرضه للمساومة، إلا أنه و بالرجوع إلى الإختصاصات المخولة لأعضائها، فإنهم يتمتعون بكامل الحرية في إبداء آرائهم أثناء المداولات و الممتثلة في الدفاع عن الحقوق و المكتسبات المخولة للموظفين في إطار تحقيق المصلحة العامة التي يعمل الكل من أجلها، كما لا يمكن إنهاء مهام أعضائها المنتخبين إلا ما استثنى بنص المادة 06 من المرسوم رقم 84-10 سالف الذكر، والتي تضمنت مايلي : " إذا انقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين في لجنة متساوية الأعضاء بسبب وفاته أو استقالته أو عطلته الطويلة الأمد أو إحالته على الاستيداع أو أي سبب آخر تنتهي به المهام التي عين أو انتحب من أجلها ... " ، كما أوجب على الإدارة بنص المادة 18 من المرسوم رقم 10/84 سالف الذكر بضرورة توفير كل الوسائل المادية والوثائق الضرورية حتى يتسنى لأعضاء اللجنة ممارسة مهامها قانونيا.

تتعقد جلسات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في شكل مداولات، ولا تصح إلا وفق قواعد ومنهجية محددة، وهذا ما سيتم تناوله في النقطة المالية



### ثالثاً/- نظام الداخلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تعد كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء نظامها الداخلي تسري وفق مواده ثم تعرضه على الوزير أو الوالي المعني للموافقة<sup>1</sup>، إذ نصت المادة 19 من المرسوم رقم 10/48 المحدد لاختصاصات اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها و عملها، على ضرورة التزام اللجنة بقواعد تشكيلها و عملها و نظامها الداخلي الذي تعده وفق النصوص التنظيمية المنظمة لعمل اللجنة، يتكون النظام الداخلي من مجموعة المواد تتضمن أحكام مستنبطة من النصوص التنظيمية المعمول بها، حسب النموذج المرفق بالبحث الخاص بالمديرية الولائية للبريد و تكنولوجيا الإعلام و الإتصال لولاية سعيدة، يعتمد في أحكامه على:

- الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة العامة.

- المرسوم رقم 84-10 المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها .

- المرسوم رقم 84-11 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن موظفين اللجان المتساوية الاعضاء .

- المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النمودجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية .

هذا النظام يتضمن خمسة و عشرون مادة مأخوذة من النصوص سالفه الذكر تتعلق بإختصاصات، إنشاء وتجديد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وسيرها، وحتى المواد الخاصة برد الاعتبار للموظف في حالة العقوبات التأديبية ، بالإضافة إلى المواد المتضمنة كيفية اللجوء إلى لجنة الطعن الولائية .

---

1- المادة 12 من المرسوم رقم 10/84 سالف الذكر.

وإن كان ما سبق تناوله يتعلق بمفهوم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وآليات إنشائها وتنظيمها، والتّمييز بينها وبين غيرها من اللجان التي تضمنها الأمر رقم **03/06** كلجنة الطعن واللجنة التّقنية، ففي **الفصل الثاني** سيتمّ التعرض إلى أهم اختصاصاتها وإلى القيمة القانونية لأعمالها وطرق الطعن فيها وذلك كما يلي.

# الفصل الثاني

أعمال

اللجنة الإدارية

المتساوية الأعضاء

لقد منح المشرع الجزائري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجموعة من الاختصاصات، و لعل الهدف من ذلك هو تمكين الإدارة من تسيير مرافقها بانتظام و اطراد فضلا عن حماية حقوق الموظف المصونة قانونا، لذلك فقد عمد المشرع إلى وضع نصوص تنظم المسار الوظيفي للموظف وتضمن له هذه الغاية تماشيا مع مبدأ المشروعية، من أجل توفير الضمانات الأساسية فيما يخص حق الدفاع، بالإضافة إلى حق الطعن في القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة.

وللتفصيل في ذلك سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين، في المبحث الأول يتم التعرض إلى اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أمّا في المبحث الثاني سيتم تناول القيمة القانونية لقرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وطرق الطعن فيها وذلك كمايلي :

### المبحث الأول: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة يشارك من خلالها الموظفون في تسيير حياتهم المهنية، وتكون المشاركة في التسيير عن طريق استشارتها من طرف الإدارة في المسائل الفردية ذات الصلة بالحياة المهنية للموظفين، بالإضافة إلى صلاحياتها ك لجنة ترسيم ومجلس تأديبي، وقد نظم المشرع الجزائري اختصاصاتها بموجب النصوص القانونية من ذلك المادة 13 من الأمر رقم 133/66 التي تنص: ".... لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين ....."، والمادة 9 من المرسوم رقم 10/84 التي تنص: "يكون الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي"، أمّا المرسوم رقم 59/85 في مادته 2/11 نصت على أنه: "تنظر لجان الموظفين في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين"، وكذا المادة 64 من الأمر رقم 03/06 فقد نصت على أنه: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة

المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي"، فضلا عن المادة 165 من نفس الأمر التي تنص: " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأى الملزم من اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة..... " على أن تتخذ قراراتها بعد المداولة حسب كل حالة.

و للمزيد من الشرح، سيتم تناول في هذا المبحث مسألة تسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين في **المطلب الأول**، أمّا في **المطلب الثاني** فيتم التعرض إلى اختصاصات اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم و دورها في مجال المحاكمة التأديبية.

### **المطلب الأول: تسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين:**

بالرجوع إلى النصوص التنظيمية المتعلقة بالوظيفة العامة، نجد أنها تنص على مجموعة من المسائل الفردية التي تخص المسار الوظيفي للموظف العمومي، وتندرج ضمن اختصاصات اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وهي كالتالي:

### **الفرع الأول: دور اللجنة في مجال مسابقات التوظيف**

تعد المسابقة الطريقة المألوفة للحصول على الوظيفة العامة، و قد أخذ المشرع الجزائري بطريق المسابقة واعتمدها كأسلوب أساسي لتعيين الموظفين العموميين طبقا لأحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها<sup>1</sup>، حيث منحها الأولوية في ترتيب طرق الاختيار منذ الاستقلال إلى يومنا

---

1 - المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها ، ج ر ج د ش ، العدد 26 ، الصادر في 2012/05/03، الصفحة 10 .

هذا، باعتبارها ضماناً هامة تكفل تجسيد مبدأي المساواة و الجدارة في التوظيف<sup>1</sup>، هذا الأخير الذي يعتبر العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل، والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها، وإعداد هؤلاء والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، وحثهم، وترغيبهم في العمل والاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء والتعاون وروح الجماعة<sup>2</sup>.

يخضع التوظيف إلى المبدأ الدستوري العام المتمثل في المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، وهو المبدأ المكرس في المادة 63 من القانون رقم 01/16 المتضمن التعديل الدستوري<sup>3</sup>، ونظراً لأهمية هذا المبدأ الدستوري فقد تم التأكيد عليه مجدداً في المادة 74 من أحكام ق. أ. ع. و. ع أي الأمر رقم 03/06 سالف الذكر<sup>4</sup>، ولكي تتحقق المساواة كان لابد من مسابقات و امتحانات كتابية و أخرى شفوية للفصل بين المترشحين لتولي الوظائف وفق الشروط و الإجراءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لذلك، ولقد منح المشرع الجزائري لأعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور في هذه المسابقات من خلال:

- المشاركة في عضوية لجنة دراسة ملفات الترشح الواردة إلى الإدارة حيث نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها

---

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

2 - منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة و تخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975 ص 9

3 - نصت المادة 63 من القانون 01-16، المرجع السابق على مايلي: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط غير التي يحددها القانون "

4 - نصت المادة 74 من الأمر 03/06 على مايلي: " يخضع التوظيف الى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية ".

سالف الذكر على أنه: "يتم إعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين في المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية من طرف لجنة ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين و تتكون من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لسلك أو الرتبة المعنية".

- المشاركة في اعداء قائمة الناجحين في المسابقات والامتحانات المهنية، وهذا طبقاً لأحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المشار إليه سالفاً، وتُعدُّ قائمة المترشحين المقبولين نهائياً في المسابقات على أساس الشهادات، حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية المفتوحة، من طرف لجنة تتكون من:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، أو ممثلها رئيساً.

- ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بإزاء السلك أو الرتبة المعنية، باعتباره عضواً.

- موظف عضو في لجنة المقابلة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: اختصاص اللجنة في مجال الترقية

تعتبر الترقية من إحدى الوسائل الضرورية التي تضمن وتشجع حركة المستخدمين داخل المؤسسة هذا من جهة، و من جهة أخرى فإنّ قرارات الترقية تعتبر قرارات تحفيزية تشجع المستخدمين على الاهتمام بعملهم ومحاولة تحقيقهم النتائج المرضية، فما المقصود بالترقية و ما دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيها ؟

<sup>1</sup> - تعليمة رقم 01/ م ع و ع، مؤرّخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدّد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

## أولا/-تعريف الترقية:

عرّف الدكتور سليمان الطماوي الترقية بأن يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية<sup>1</sup>.

كما يُقصد بالترقية شغل مناصب أخرى ذات مستوى أعلى، و قد يصحب الترقية زيادة في أجر و الميزات الأخرى، وهو الوضع السائد في أغلب الأحيان، وتعتبر من الأمور الحيوية الوظيفية تنمية الأفراد، فالشخص لن يتولد عنه الحافز للتنمية الذاتية إذا لم تتوفر لديه فرص ترقية<sup>2</sup>.

تعتبر الترقية في الوظيفة العمومية من أهم الأدوات المستعملة في تسيير الموارد البشرية وتثمينه فهي تسمح للإدارة بوضع سياسة تقديرية للموارد البشرية من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية<sup>3</sup> والمخططات السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى، كما تسمح للموظف بالارتقاء في السلم الوظيفي للإدارة وتحسين مركزه الوظيفي والمزايا الاجتماعية والمادية المرتبطة بالوضع الجديدة، وفي نظام الوظيفة العمومية في الجزائر يمكن التمييز بين الترقية من رتبة

---

1- سليمان محمد الطماوي ، مبادئ و أحكام القانون الاداري، الكتاب الثاني ، دار العربي ، القاهرة ، 1979، ص 328

2 - زكي محمود هشام ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، ذات السلاسل للطباعة و النشر مصر، 1979 ، ص 200

3 - هو وثيقة من وثائق التسيير الحديث للموارد البشرية يتضمن عدة مؤشرات يتعرف المسير من خلالها على الوضعية البشرية لإدارته، كما يستطيع من خلالها القيام بعملية تسيير تقديري لموارده البشرية في المستقبل، أي يعتبر بمثابة "لوحة قيادة" تساعد المسؤول على اتخاذ القرارات المناسبة ، يتكون من 13 جدول و يقسم إلى ثلاثة أجزاء ، الجدول الثاني منه يعالج الهيئات الإستشارية الداخلية يبين إحصاء لكافة لجان المستخدمين و لجان الطعن مع تبين المعلومات التالية:

-مراجع قرارات الإنشاء.

-مدة صلاحية هذه اللجان.

-تاريخ التمديد أو مدة التمديد عند الإقتضاء.



إلى أخرى ضمن نفس السلك أو في السلك الأعلى، و بين الترقية من درجة إلى أخرى ضمن شبكة الأجور<sup>1</sup>، وهذا ما يتم توضيحه فيما يلي:

### -ثانيا/ - دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الترقية:

وهنا نميز بين دورها في الترقية في الدرجة ودورها في الترقية في الرتبة.

#### - الترقية في الدرجة :

تتمثل في الانتقال من درجة الى الدرجة الأعلى مباشرة، و تتم بصفة مستمرة حسب ثلاثة وتائر<sup>2</sup>: المدة الدنيا و المتوسطة و القصوى، تطابق الدرجة مبلغ تعويض الخبرة عن فترة ممارسة المهام في التصنيف الذي صنفت فيه الرتبة أو الوظيفة أو منصب العمل، و يترجم تعويض الخبرة بزيادة استدلالية تتبع وتائر الترقية المبينة في الجدول أدناه، وتوزع النسبة القصوى لتعويض الخبرة المهنية في كل صنف على اثني عشرة (12) درجة، عن مدة أقدمية تتراوح بين 30 و 42 سنة يمكن أن تكرر القوانين الأساسية الخاصة بالنظر الى طبيعة مهام بعض الأسلاك و تيرتين من بين الوثائر الثلاثة للترقية في الدرجة<sup>3</sup>.

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة الى درجة أعلى مباشرة	02 سنتان و 06 أشهر	03 سنوات	03 سنوات ونصف
المجموع: 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

### -\*- جدول رقم 02: يوضح الترقية في الدرجات -\*-

- 1 - حامدي نور الدين ، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06/ 03 المتضمن ق أ ع و ع ، مجلة ( الندوة للدراسات القانونية ) العدد الأول ، كلية العلوم السياسية، جامعة الجزائر 3 ، الجزائر 2013، ص 81
- 2 - المادة 106 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 3- المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ. في 17 رمضان عام 1428 ، الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 ، المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، ج ر ج د ش ، العدد 61 الصفحة 12.

تقوم الإدارة المستخدمة في نهاية السنة بتحضير بطاقات التّقيط السنوية لجميع الموظفين و إرسالها إلى مسؤوليهم المباشرين المشرفين عليهم لمنحهم نقطة مرقمة، يرفق بها التقدير العام الذي يبين القيمة المهنية لكل موظف وطريقة أدائه لمهام و واجبات وظيفته، تمنح للموظف للإطلاع عليها، و له الحق أن يمضي على بطاقة التّقيط، كما يمكنه تقديم ملاحظاته بشكل كتابي عليها، أمّا فيما يتعلق بالتّقدير العام فيقدم إلى اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، حتى تتمكن هذه الأخيرة بعد استلامها لاستمارة التّقيط من مطالبة الإدارة بمراجعة العلامة في حالة إذا اعتبر الموظف العلامة التي تحصل عليها مجحفة في حقه<sup>1</sup>.

تعمل اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على دراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية المعد إلى غاية 31 ديسمبر من السنة السابقة، وعلى إثر هذه الدراسة يحرر كاتب اللّجنة محضر الاجتماع الذي يتم إمضاؤه من طرف جميع أعضاء اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بعد ذلك يقدم قرار المصادقة على المحضر المعني إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين للتوقيع عليه، وعند الانتهاء من هذه العملية، يتم استخراج نسخ قرارات الترقية الفردية لكل موظف وإبلاغها للمعنيين.

#### - الترقية في الرتبة:

نصت المادة 38 من الأمر رقم 03/06 سالف الذكر على أنّه: "للموظف الحق في ..... و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"، وتتمثل الترقية في الرتبة تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة الى رتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة وفق الكيفيات التالية:

#### - على أساس الشهادة

---

1 - المادة 12 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- بعد تكوين متخصص

- عن طريق الامتحان المهني او الفحص المهني

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل الذي يسمح للموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة للاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، مع العلم أن الموظف لا يستفيد من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين<sup>1</sup>.

و الجدير بالذكر أن قائمة التأهيل يتم إعدادها سنويا " احتراماً لمبدأ السنوية"<sup>2</sup>، والتي يرتب فيها الموظفون حسب معيار الأقدمية بعد إعلام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث يمر إعداد مراحل التأهيل بثلاثة مراحل من خلال إجراءات إعداد قوائم التأهيل: □

☑ كيفية اختيار المترشحين .

☑ المصادقة على قوائم التأهيل

☑ تقييم جميع المرشحين الذين استوفوا شرط الأقدمية التي يتم حسابها في 31 ديسمبر

من السنة التي تسبق السنة المالية التي يتم خلالها إعداد قوائم التأهيل، و بعد إعداد هذه

القوائم تأتي عملية اختيار المترشحين حسب المعايير التالية<sup>3</sup>:

● الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية .

---

1 - المادة 107 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 - يُعرف مبدأ السنوية على أنه : من المبادئ الذي يجب اتباعها عند إعداد الميزانية، الذي يقضي بتوقع إيرادات ونفقات الدولة بشكل دوري كل عام كامل، ما يسهل عملية الحساب ومراقبة التطبيق لهذه الموازنة، وتختلف بداية السنة المالية من دولة لأخرى، فالجزائر تجعل بداية السنة المالية لميزانية الدولة في 01 جانفي إلى 31 ديسمبر .

3 - البرقية رقم 86 المؤرخة في 2001/03/13، المتعلقة بكيفيات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى ، م ع و ع

- الأقدمية العامة .
- معدل نقاط التقييم المتحصل عليها خلال 05 سنوات الأخيرة يضاف له التقديرات العامة.
- دورات التكوين وتحسين المستوى .
- دراسات أو أشغال بحث منجز من طرف المعني

إضافة إلى هذه المعايير هناك معايير أخرى تأخذ بعين الاعتبار من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهي:

- المميزات والمؤهلات المهنية - روح المبادرة- اللياقة البدنية- الانضباط- الوضعية الاجتماعية .

تم المصادقة على قوائم التأهيل النهائية بعد تسجيل المترشحين مع أخذ بعين الاعتبار ترتيب المعنيين حسب الأقدمية من قبل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويتم بهذا الصدد إعداد محضر من طرف كاتب اللجنة يمضي عليه من طرف كافة أعضاء اللجنة والذي يجب أن يشكل الوثيقة القاعدية لإنشاء مشاريع القرارات أو المقررات المتضمنة ترقية الموظفين في رتبة أعلى<sup>1</sup> وعلى إثر هذه العملية يقوم المسير بإعداد قرار أو مقرر ترقية المعني، والذي يكون تاريخ سريان مفعوله ابتداء من الأول من الشهر الذي اجتمعت اللجنة فيه أو الشهر الموالي حسب الحالة.

1 - البرقية رقم 86 المؤرخة في 13/03/2001 السابق ذكرها.

بعد حصول الموظف على الترقية في الرتبة الجديدة يعاد تصنيفه وفقا للرقم الاستدلالي لدرجات الذي يقابلها ويحتفظ بباقي الأقدمية لتأخذ في الحسبان عن ترقيته في الرتبة الجديدة<sup>1</sup>.

**الفرع الثالث: دور اللجنة في الانتداب التلقائي و النقل التلقائي و جدول الحركة السنوية للموظفين.**

الجدير بالذكر أنّ السلطة الرئاسية تمارس سلطات واسعة في تحديد وضعية مرؤوسيهها داخل الإدارة، ومن بين تلك السلطات أنّها تعتمد إلى انتدابهم أو نقلهم من مناصبهم الأصلية ، إلى مناصب أخرى ، وذلك لحسن سير الإدارة بانتظام واطراد و بفاعلية، فما المقصود بالانتداب التلقائي و النقل التلقائي و جدول الحركة السنوية للموظفين؟ وما دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء فيها؟

**أولا/- الانتداب التلقائي:**

لقد اعطى المشرع الجزائري تعريفا شاملا للانتداب على أنّه حالة الموظف الذي يوضع خارج إطاره أو سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية، مع مواصلة استفادته في هذا السلك أو في إطاره الأصلي من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، و يجب التنبيه إلى أنّ الانتداب قابل للإلغاء من قبل السلطة المؤهلة<sup>2</sup>.

يمكن انتداب الموظف إمّا بطلب منه بموجب قرار إداري فردي تتخذه السلطة المؤهلة، ما يعني إمكانية قبول الطلب أو رفضه، أو يتم الانتداب بقوة القانون وفق الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر رقم 03/06 سالف الذكر.

1 - المادة 15 من المرسوم الرئاسي 07-304 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

2 - المادة 133 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

كما نصت المادة 102 من المرسوم رقم 59/85 على أنه : "يمكن إجراء الانتداب التلقائي حسب الأشكال نفسها التي نصت عليها المادة السابقة<sup>1</sup>، بناء على ثبوت الضرورة الملحة في الخدمة العمومية، وبطلب من السلطة المعنية بالاتفاق مع السلطة الوصية، وبمقرر تتخذه الهيئة المستخدمة بعد استشارة لجنة الموظفين المختصة".

كما أكدت المادة 64 من الأمر 03/06 سالف ذكر على إمكانية استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين، ومن بين هذه المسائل الانتداب الذي يعد وضعية إدارية من شأنها تمكين الموظف من ممارسة مهامه في إدارة غير إدارته الأصلية مع احتفاظه بحقوقه في الأقدمية، و الترقية و في التقاعد<sup>2</sup>.

#### ثانياً/-النقل التلقائي:

نقل الموظف العام هو إجراء إداري تقوم به السلطة الإدارية المختصة عن طريق قرار إداري، بهدف نقل الموظف العام من وظيفته إلى وظيفة أخرى داخل أو خارج الإدارة التي يتبعها، يوازي أو يختلف عن منصبه، إما بطلب من المعني أو انفرادياً.

وهو ما نصت عليه المادة 158 من القانون الأساسي العام للموظفين العموميين الأمر رقم 03/06 سالف الذكر والتي أشارت إلى مايلي: "يمكن نقل الموظف إجبارياً عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار نقل الموظف العام، ويعتبر رأي اللجنة ملزماً للسلطة التي أقرت هذا نقل" وهذه ضمانات مقرر حماية الموظف .

---

1 - نصت المادة 101 من المرسوم 59/85 على مايلي: " يتم الانتداب لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر و قصوى قدرها خمس (5) سنوات بناء على مقرر تتخذه الهيئة المستخدمة الأصلية يوافق عليه بما يأتي:  
- بقرار من الوزير المعني أو الوزيرين المعنيين بالنسبة إلى المؤسسات أو الهيئات العمومية الوطنية،  
- بقرار من الوالي بالنسبة إلى المؤسسات و الهيئات العمومية المحلية.

2 - المادة 133 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

يعتبر النقل من مسائل التنظيم الإداري الداخلي لهيئة ومصلحة معينة، التي تدخل في اختصاصات الإدارة، وقد يترتب على إعادة التنظيم لإحدى المصالح و الهيئة ضرورة نقل بعض الموظفين من مكان لآخر، وفي هذه الحالة أجاز القانون للجهة الإدارية أن تقوم بنقل بعض الموظفين مكانيا من مكان الدّي عين فيه إلى مكان آخر لتحقيق المصلحة العامة دون أي أعراض أخرى، أو أن يكون النقل عقوبة مقنعة تهدف إلى معاقبة الموظف العام دون إتباع إجراءات المحاكمة التأديبية ، كما يستفيد الموظف الذي تم نقله لضرورة المصلحة من استرداد نفقات التنقل أو تغيير الإقامة أو التنصيب طبقا للتنظيم المعمول به<sup>1</sup>.

### ثالثا/- جدول الحركة السنوية للموظفين:

قد تلجأ جهة الادارة لاعتبارات توجهها المصلحة العامة إلى حركة نقل تمس موظفيها، وهذا بشكل عام أو محدود وظرفي، وتأخذ بعين الاعتبار رغبات الموظفين وأوضاعهم العائلية و كفاءتهم المهنية<sup>2</sup>، وهو ما نصت عليه المادة 156 من الأمر 03/06 سالف الذكر<sup>3</sup>، إذ أنّ حركة تنقل الموظفين هذه لا تؤثر في تعداد المناصب المالية بالزيادة أو النقصان، بل يتم من خلالها تغيير أماكن عمل الموظفين في نفس الرتبة و الإدارة فقط دون أي تأثير يخص المناصب المالية التي يشغلها المعينين.

---

1 - المادة 159 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للموظيفة العمومية.

2 - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2015 ص 149

3 - إذ نصت هذه المادة على أنه: " يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي. وتتم في حدود ضرورات المصلحة. كما تؤخذ في الاعتبار رغبات المعينين ووضعتهم العائلية وأقدميتهم وكذا كفاءتهم المهنية."

و في هذا الإطار ينبغي أن يحدد القانون الأساسي الخاص المدة الدورية لحركة نقل الموظفين وشروط تطبيقها، و أن يتم إعداد جدول حركات نقل الموظفين دوريا، هذا الأخير الذي يعرض وجوبا أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة قصد إبداء رأيها فيه.

#### الفرع الرابع: دور اللجنة في رفض قبول الاستقالة و الإحالة على الاستبعاد لأسباب

شخصية.:

تجدر الإشارة إلى أنه يمكن للموظف إنهاء العلاقة القانونية التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، عن طريق تقديم استقالته إلى السلطة المختصة، فالاستقالة هي حق معترف به للموظف العمومي يمارس وفق شروط خاصة محدد حسب القانون الأساسي العام المتعلق بالوظيفة العمومية، كما يمكنه قطع العلاقة الوظيفة مؤقتا بواسطة تقديم طلب الإحالة على الاستبعاد مع تحديد سبب الإحالة التي تستوجب تدخل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وللتوضيح أكثر فما المقصود برفض قبول الاستقالة، وكذا الإحالة على الاستبعاد لأسباب شخصية و ما دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيها ؟

#### أولا/ - رفض قبول الاستقالة :

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا للاستقالة وإنما اكتفى بجعلها حقا معترف به للموظف العام تاركا المجال للفقهاء و لأصحاب الاختصاص في هذا المجال<sup>1</sup>، ولقد عرفت الاستقالة على أنها إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية، بموجب طلب كتابي، والذي لا يرتب أي أثر قانوني إلا بموافقة الجهة الإدارية المختصة، مما يؤدي إلى إنهاء

---

1 - المادة 217 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.



الخدمة، وبالتالي فقدان صفة الموظف<sup>1</sup> طبقاً لأحكام المادة 216 من الأمر رقم 03/06  
سالف الذكر التي تؤكد على أنّ الاستقالة هي حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية.  
تعتبر الاستقالة حق من حقوق الموظف، و لكن هذا الحق إذا كان مجرداً من كل قيد فإنه  
يعرض المرافق العامة للتعطيل خاصة إذا أخذت الاستقالة صورة جماعية، ونظراً لخطورة هذا النوع  
من الاستقالة، فإنّ المشرع الجزائري منعه بنص صريح في قانون العقوبات بموجب المادة 15<sup>2</sup> منه  
التي نصت على أن: "القضاة والموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم  
استقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته، أو سير مصلحة عمومية يعاقبون  
بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات".

وبالتالي، فحماية لسير المرافق العامة بانتظام و باضطراد، وكذا حماية لحقوق المواطنين في  
الانتفاع من خدمات المرافق العامة<sup>3</sup>، فإنّ التشريع الجزائري نظم حق الاستقالة وإحاطتها  
بمجموعة من الضمانات والضوابط التي تلزم الإدارة والموظف باحترامها، ابتداءً من الأمر رقم  
133/66 إلى غاية الأمر رقم 03/06، و يكمن دور اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في  
حالة رفض الاستقالة من طرف الإدارة من خلال الأمر 133/66 و المرسوم رقم 59/85 في  
أنّه يحق للموظف المعني أن يرفع تظلماً إلى اللّجنة المتساوية الأعضاء، وهذه الأخيرة تصدر رأياً  
معللاً، وتسلمه إلى السلطة التي لها حق التعيين.

---

1 - مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف و المصلحة العامة  
،مجلة ( الدراسات الحقوقية ، الصادرة عن مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والنصوص الوطنية وواقعها في  
الجزائر ) ، العدد الثاني، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة سعيدة ،مكتبة الرشاد للطباعة و النشر ،الجزائر ، 2014  
،ص09.

2 - الأمر رقم 66-156 المؤرخ في مؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة يونيو سنة  
1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم ، ج ر ج د ش ، العدد 49 ، الصادرة بتاريخ  
1966/06/11، الصفحة 714.

3 - محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملّة من متطلبات شهادة الماستر في  
الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012/2013، ص12

عكس الأمر رقم 03/06 الذي يؤكد على ممارسة الموظف لحق يتمثل في قطع صلته بالإدارة المستخدمة في الوقت الذي يرغب فيه بواسطة طلب خطي بدون غموض دون أن تملك الإدارة سلطة في منعه<sup>1</sup>، أو أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء كما أقرها المرسوم 10/84 من خلال المادة العاشرة<sup>2</sup>.

غير أنه يمكن للسلطة المؤهلة إصدار القرار بقبول أو رفض الاستقالة في أجل شهرين، كما أنه يمكن تأجيل الموافقة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وتصبح الاستقالة مقبولة بصفة قانونية بمجرد انقضاء هذا الأجل<sup>3</sup>.

### ثانيا/ - الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية.

إذا كان الأصل في العلاقة الوظيفية قيام الموظف بعمله بصفة مستمرة، و في مقابل ذلك استفادة من راتبه قانونا و استفادته من حقه في الترقية، إلا أنه قد توقف العلاقة الوظيفية مؤقتا لسبب من الأسباب التي حددها القانون بعنوان الاحالة على الاستيداع<sup>4</sup>.  
فالإحالة على الاستيداع هو التوقف المؤقت عن العمل، و هي الوضعية التي تؤدي إلى توقيف راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية وفي الدرجات وفي التقاعد مع احتفاظه بحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية كاملة عند تاريخ الاحالة على الاستيداع<sup>5</sup>.

1 - المادة 218 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 - إذ تنص هذه المادة على أنه: "تعد الآراء التي تدلى بها اللجان المتساوية الأعضاء الا في الحالات الآتية التي تكتسي فيها طابعا الزاميا :

- الإنتداب التلقائي أو النقل الإجباري اللذان يعترض عليها العون المعني

- رفض الاستقالة

- الترقية في الدرجة أو الرتبة

- التنزيل في الرتبة أو الدرجة أو الإحالة على التقاعد تلقائيا ، و التسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو إلغائها"

3 - المادة 220 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4 - عمار بوضياف ، مرجع السابق ، ص 145

5 - المادة 145 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

و تجدر الإشارة إلى أنّ الاستيداع نوعان، استيداع بقوة القانون طبقاً لأحكام المادة 146 من الأمر 03/06 سالف الذكر الذي عدد حالاتها، واستيداع إرادي أي بطلب من الموظف المعني يلتزم من الإدارة الاستفادة من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لتمكين من القيام بدراسات أو أعمال بعد مضي سنتين من الخدمة الفعلية<sup>1</sup>، ولا يمكن للإدارة الموافقة عليه إلا إذا كان الطلب مبرراً أي تقديم وثائق ثبوتية تبرر الطلب مع عرضه على رأي المسبق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لدراسة طلب المعني<sup>2</sup>، وتحديد إمكانية الموافقة أو الرفض ويتم تحرير محضر من طرف كاتب اللجنة، يمضي عليه من طرف كافة أعضائها والذي يجب أن يشكل الوثيقة القاعدية لإنجاز قرار الإحالة و يتم تبليغه للمعني، تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف.

يعاد إدماج الموظف المعني بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون و لو كان زائداً على العدد و إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء المدة يعتبر في وضعية التخلي عن المنصب، و تطبق عليه التدابير التأديبية المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول<sup>3</sup>، كما يحق للموظف العام المحال على الاستيداع تقديم استقالته وقطع العلاقة الوظيفية نهائياً<sup>4</sup>.

---

1 - المادة 148 من نفس الأمر .

2 - تعليمة 20 المؤرخة في 26/06/1984 ، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين ولجان الطعن.

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

4 - مراسلة رقم 05/194 المؤرخة في 22/02/2005، المتضمنة استفسار حول مدى إمكانية تقديم المحال على الاستيداع استقالته ، م ع و ع .

المطلب الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم، و في مجال المحاكمة التأديبية .

منح المشرع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالإضافة الى كونها هيئة تستشار بصفة عامة في المسائل الفردية صفات<sup>1</sup>، تتمثل أساسا في أنها تأخذ صفة لجنة ترسيم تجتمع للبت في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات ترسيم المترشحين، والمقدمة من قبل السلطة السلمية طبقا لنص المادة 86 من الأمر رقم 03/06، كما أنّها تأخذ صفة مجلس تأديبي حول الأخطاء المهنية المعاقب عليها من الدرجة الثالثة والرابعة والمنصوص عليها في المادة 165 من نفس الأمر.

وللمزيد من الشرح، فقد تمت معالجة هذا المطلب من خلال فرعين التاليين هما:

**الفرع الأول** تم فيه معالجة اختصاصات اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم ، أمّا **الفرع الثاني** فقد تم تناول اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال المحاكمة التأديبية.

**الفرع الأول: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم.**

لقد نص الأمر رقم 03/06 على هذا الإجراء في المادة 91 حيث جاء مضمون هذا النص كمايلي: "تخضع المسائل المتعلقة بالوضع الادارية للمتربص إلى اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة"

مفاد هذا النص أنّ كل المسائل المتعلقة بالوضعيات الادارية المختلفة للتربص هي من اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث تستشار من طرف السلطة التي لها

---

1 - رشيد حياتي ، دليل الموظف و الوظيفة ، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 03/06 ق أ ع و ع ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012، ص 137.

صلاحيات التعيين قبل الإقدام على أي عملية تدخل ضمن المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية للمتربص<sup>1</sup> طبقاً لأحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ومنها :

#### - ترسيم المتربص في رتبته:

هو إجراء يتم من خلاله تثبيت المتربص الذي كانت فترة تجريبه مجددة في رتبته<sup>2</sup> أو في عمله، ونصت جميع التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية على أن اكتساب صفة موظف والدخول في علاقة قانونية أساسية مع الإدارة لا يتم إلا بعد صدور قرار الترسيم، ويتم اقتراح الترسيم من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، ويتم ترسيم المعني إذا أعربت اللجنة عن موافقتها حسب الحالة بقرار أو مقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>3</sup>.

#### - تمديد فترة التربص لمرة واحدة

يمكن إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى و لنفس المدة مرة واحدة فقط ، إذا لم يسمح تقييم المتربص بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للمتربص، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>4</sup>.

1 - نصت المادة 85 من الأمر 03/06 : بعد انتهاء مدة التربص في احدى الوضعيات التالية :

- إما ترسيم المتربص في رتبته.

- وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط.

- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

2 - المادة 04 الفقرة 02 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

3 - رشيد حياتي، المرجع السابق، ص 57

4 - المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 ، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات

العمومية .

- تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض:

الادارة تحوز سلطة تقديرية لتسريح المتربص إذا ما ثبتت عدم كفاءته مهنية، أو في حالة ارتكابه خطأ مهني يستوجب عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة طبقا لأحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي 322/17.

**الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال المحاكمة التأديبية**

تستشار اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالة ارتكاب الموظف العام مخالفات جسيمة تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة ، بالإضافة إلى دورها في دراسة امكانية إلغاء عقوبة عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب الناتج عن الغياب الكلي عن الوظيفة لمدة محدد قانونا.

**أولا/ - مجلس التأديبي:**

لقد حرص المشرع على إلزام السلطة التأديبية قبل توقيعها للعقوبة ضرورة أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، في حالة ما إذا توصلت السلطة المختصة بالتعيين في تكيفها للأخطاء المهنية إلى كون أن هذه الأخطاء تشكل عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة، ينظر المجلس التأديبي في الأمر وفقا لما جاء في التقرير المسبب المقدم إليه من قبل السلطة الرئاسية التي توضح فيه الأخطاء المنسوبة للموظف والظروف التي أدت إلى ارتكاب الخطأ، وكذلك سيرة الموظف قبل ارتكابه للمخالفة وكذا العقوبة المقترحة، حيث يتم إخطاره بالدعوى في أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ طبقا لنص المادة 166 من الأمر 03/06 وإلا سقط هذا الخطأ بانقضاء الأجل، على أن تبت اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي في القضية المعروضة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ إخطارها بناء على المادة 165 من نفس الأمر، وقد أحاط المشرع الجزائري الموظف المعني بمجموعة من الضمانات أثناء و بعد المحاكمة التأديبية لتدعيم حمايته في مواجهة القرارات أكثر خطورة على حياته

الوظيفية لكي لا تتعسف الإدارة في استعمال السلطة، ومن بين هذه الضمانات: إخطاره بالتهم المنسوبة إليه، اطلاعه على ملفه التأديبي، استعانة المدافع مخول قانوناً، تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً<sup>1</sup>. كما نصت المادة 171 من الأمر رقم 03/06 سالف الذكر على أنه: "يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة"

لقد صنف المشرع العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة علي سبيل الحصر حسب جسامه الخطأ المرتكب من خلال محتوى المادة 163 من الأمر 03/06 سالف الذكر وهي كالآتي:

\* - عقوبات الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل:

وهو فرض نوع من الحظر القانوني المؤقت يحول بين الموظف وممارسة مهام وظيفته لفترة مؤقتة، فيترتب عليها قطع الرابطة الوظيفية وزوال الولاية الوظيفية عن الموظف، وهذه العقوبة وُضعت لمواجهة الأخطاء الجسيمة التي يستشف منها عدم صلاحية الموظف للقيام بأعباء الوظيفة<sup>2</sup>.

- التنزيل من الدرجة الى درجتين:

يترتب عنه النقص الفوري في مرتب الموظف بمقدار درجة أو درجتين الى غاية استعادته للدرجة القديمة بواسطة الأقدمية<sup>3</sup>، أي تخفيض لقيمة النقطة الاستدلالية الموافقة لكل درجة حسب العقوبة المقترحة من طرف المجلس التأديبي.

---

1 - مواد 167-168-169 من الأمر 03/06 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .  
2 - سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص. 82-83  
3 - سعيد مقدم ، مرجع السابق ، ص 438

## - النقل الإجباري:

هو الإجراء التأديبي، الذي يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر، كما قد يكون هذا النقل نوعي أي من وظيفته إلى أخرى، وهذا الإجراء لا ينبغي الخلط بينه وبين النقل لفائدة المصلحة الذي لا يمكن اتخاذه لأسباب تأديبية، في إطار مهامه لتحقيق المصلحة العامة<sup>1</sup>.

\*- عقوبات الدرجة الرابعة و تتمثل في :

## - التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:

وهي العقوبة التي تؤدي إلى تنزيل الموظف من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة السفلى مباشرة، أو في حالة ما لم تكن هناك رتبة يشغلها فإن السلطة التأديبية تستطيع أن توقع عليه العقوبة التي تليها في الدرجة الموالية مباشرة كالتنزيل من رتبة متصرف إداري رئيسي إلى رتبة متصرف<sup>2</sup>.

## - التسريح:

يعد التسريح التأديبي عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة وأخطرها جسامته من حيث الآثار المادية و المعنوية التي يحدثها تجاه الموظف العمومي، لاسيما أنّ هذا الأخير قد يفقد صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى<sup>3</sup>، بسبب ارتكابه لإحدى الأخطاء المهنية الواردة بنص المادة

---

1 - المرجع نفسه، ص 439.

2 - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 103

3 - زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي و ضماناته ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، تيزي وزو ، 11/05/2016، ص 17.



181 من الأمر رقم 03/06<sup>1</sup>، و الواجب إحالتها على المجلس التأديبي.

ثانيا/ - دراسة اللجنة إمكانية إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب:

تعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر<sup>15</sup> متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، و يقصد بعبارة مبرر مقبول كل مانع أو حالة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مثنين قانوناً<sup>2</sup>، كما ورد في المادة 184 من الأمر رقم 03/06: "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعداره ، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم ".  
فبالتالي،المشرع أوجب على سلطة التعيين ضرورة احترام الإجراءات المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المؤرخ في المحدد لكفاءات عزل موظف بسبب إهمال المنصب وإلا كان قرار العزل باطلا.

- 
- 1 - نص المادة : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:
- 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 عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال 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.
- 2 - المرسوم التنفيذي رقم 321/17 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017 ، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، ج ر ج د ش ، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017 ، الصفحة 11.

يعد العزل من أشد العقوبات التأديبية غير المصنفة ضمن العقوبات التأديبية الواردة في نص المادة 163 من الأمر 03/06، و التي تؤدي إلى حرمان الموظف من الالتحاق بالوظيفة بصورة نهائية حسب المادة 185 من نفس الأمر.

وعليه، فالعزل هو إجراء تأديبي تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بموجب قرار معلل خلال توقيف المعني لا يتقاضى أي راتب من تاريخ التوقف، و إذا لم يلتحق بعمله بعد اعداره مرتين طبقاً لأحكام المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 سالف الذكر بالطرق القانونية الواردة في نص المادة 06 من نفس المرسوم يترتب عليه عقوبة العزل.

أما في حالة إذا قدم الموظف طلباً لإعادة إدماجه في منصبه السابق بعد صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب فإن وضعيته لا يمكن أن تعرض على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك، إلا إذا برر غيابه لقوة قاهرة وفي هذه الحالة على الإدارة و اللجنة المختصة ، التحقق من الأسباب والمبررات التي قدمها<sup>1</sup>.

ومن ثمة، فاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية تتمتع بجملة من الصلاحيات تصدر آراء لا ترقى إلى درجة القرارات الإدارية لا يمكن طعن فيها. هذا ما سنتناوله في المبحث الموالي.

## المبحث الثاني : القيمة القانونية لأعمال اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء

### وطرق الطعن فيها

لقد قيّد المشرع الجزائري الإدارة بضرورة الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في بعض المسائل التي تتعلق بالحياة المهنية للموظفين لحمايتهم من تعسف الإدارة في اتخاذ القرار ، وإلا كان قرارها مشوباً بعيب مخالفة القانون و أوجب الطعن فيه.

<sup>1</sup> - المواد 9-10-14 من المرسوم التنفيذي 321/17، المؤرخ في 2071/11/02 ، يحدد كيفيات عزل الموظف

بسبب إهمال المنصب.

ولمزيد من التوضيح فقد تمت معالجة هذا المبحث في مطلبين التالين هما: **المطلب الأول** تم فيه معالجة القيمة القانونية لقرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما في **المطلب الثاني** فقد تم تناول طرق الطعن في قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

### **المطلب الأول: القيمة القانونية لأعمال اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء.**

تكمن القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في طبيعة آراءها من حيث القوة الإلزامية لاستشاراتها والواجب إتباعها من قبل الإدارة لاتخاذ القرار المناسب ، ولمزيد من الشرح فقد تم تناول هذا **المطلب** في فرعين أساسين **أولهما** تم فيه تناول مدى إلزامية آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما **الثاني** فقد تمت معالجة تكييف القانوني لقرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

### **الفرع الأول: مدى إلزامية آراء اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء**

وفقا لأحكام المرسوم رقم **10/84** السالف الذكر فإن استشارة اللجان المتساوية الأعضاء تكون إلزامية في المسائل التالية:

- تمديد فترة التبرص.
- الانتداب التلقائي أو النقل التلقائي.
- الترقية في الدرجة أو الرتبة.
- الاستيداع لأسباب شخصية.
- العقوبة من الدرجة الثانية.
- الإدماج في السلك المنتدب فيه.
- الجدول السنوي للحركات.
- رفض الاستقالة.

و الجدير بالتوضيح، أنه فيما يتعلق :

- برفض الاستقالة.

- الترقية في الدرجة أو في الرتبة.

- التنزيل في الرتبة أو الدرجة.

- الإحالة على التقاعد تلقائيا و التسريح.

فإن رأي اللجنة المتساوية الأعضاء يكون ملزما للإدارة، و يجب إتباعه<sup>1</sup>.

بالرجوع إلى الأمر **03-06** نجد أن المشرع الجزائري قد نص على القوة الالزامية لأراء

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل التالية :

**1- قرار النقل:** تستشار اللجنة في حالة نقل الموظفين إجباريا عندما تستدعي ضرورة

المصلحة ذلك حيث نصت المادة **185** على مايلي: "تعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل".

**2- المسائل التأديبية:** تستشار اللجنة قبل أن تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين

العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، حيث نصت المادة **165** على ما يلي: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأى الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي...".

إضافة إلى الحالات التي تكون فيها أراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ملزمة للإدارة

وبالتالي فهي مجبرة على الرجوع إليها، كما أوجب المشرع حالات أخرى يستوجب فيها على

الإدارة الأخذ برأى اللجنة على سبيل الاستشارة في المسائل التالية:

- تستشار في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين (الترقية ، انتداب ،... الخ)<sup>2</sup>

1 - التعليمة رقم 20 السابق ذكرها.

2 - المادة 94 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- تنظر في المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية للمتربص (ترسيم المتربص، تمديد فترة التربص،...<sup>1</sup>) ، باستثناء بعض القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين .  
- تطلب من السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء تحقيق تأسيسي قبل توقيع العقوبة على الموظف مخالف<sup>2</sup>.

-دراسة إمكانية طلب إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب بعد تقديمه مبررات مقبولة<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: التكيف القانوني لآراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تكيف طبيعة اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء بأنها أعمال استشارية بحتة، تنحصر في مهمة تقديم الدراسة أو الرأي و الاقتراحات والمشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين العموميين، وهذا ما نستقرؤه من خلال محتوى المواد التالية من الأمر رقم 03/06:

من ذلك المادة 64 بنصها: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأسيسي"، فضلا عن المادة 158 بنصها: "يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك. ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل. ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل"، أما المادة 100 فقد تضمنت: "تحدد المؤسسات والإدارات العمومية، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية....."، أما بالرجوع إلى نص المادة 162 من

1 - المادة 91 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 - المادة 171 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3 - المادة 14 من المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ في 2017/11/02 يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

الأمر رقم 03/06 فإنها تنص على أنه: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين ". يتضح من نص المادة أنّ المشرع الجزائري قد منح السلطة الرئاسية حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف المذنب، غير أن هذا الحق ليس مطلقا، إنما جعل هيئة أخرى تشاركها في ممارسته، فحرية السلطة الرئاسية الإدارية في اتخاذ الإجراءات التأديبي تتدرج حسب خطورة وأهمية العقوبة المراد توقيعها<sup>1</sup>، ولقد قيد المشرع الجزائري الإدارة، قبل إصدار عقوبات تأديبية باللجوء إلى الهيئات الخاصة التي سماها باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والمنعقدة كمجلس تأديبي، حيث نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 03-06 في المادة 2/165 على أنه: "...تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كالمجلس تأديبي".

ومن هنا تعرف المهمة الاستشارية بأنها: "تعبير عن رأي يهدف إلى إنارة سلطة القرار حول كيفية ممارسة اختصاصاتها للمشاركة في اتخاذ القرار الإداري ولكنها ليست مشاركة مباشرة في سلطة القرار، وبالتالي فالآراء الاستشارية ليست سوى أعمال تحضيرية لإصدار القرار الإداري"، تلتزم الإدارة باحترام الشكل الإجرائي قبل إصدار القرار والمتمثل في الاستشارة السابقة حتى ولو لم يكن للرأي المنبثق عن تلك الاستشارة صفة الإلزام للإدارة مصدرة القرار<sup>2</sup>.

---

1 بوكماش محمد، خلود كلاش، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة ( الحقوق و العلوم السياسية ) جامعة عباس لغرور خنشلة ، العدد السادس ، 2016 ، ص47

2 - عصام نعمة إسماعيل، الطبيعة القانونية للقرار الإداري، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 406 .

فمجلس الدولة لا يقبل الطعن بالإلغاء ضد الآراء الصادرة عن الهيئات الاستشارية، وكمثال عن التدبير الذي لا يؤثر في المركز القانوني هو الرأي البسيط، وحسب التسمية فإن الرأي ليس بقرار تنفيذي ولا يخضع لقضاء تجاوز السلطة<sup>1</sup>، إلا أنّ المشرع الجزائري قد أخطأ في تحديد طبيعة الآراء التي تبديها هذه اللجان، ويبدو جليا بالرجوع إلى الأحكام الواردة في نص المادة 165 من الأمر 03/06 يتضح أنّ صلاحية اتخاذ القرارات التي تحتوي على توقيع عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، يكون بقرار مبرر ثم جاء في نص المادة 170 من نفس الأمر ليؤكد على وجوب أن تكون قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي مبررة<sup>2</sup>.

ولقد حسمت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الجزائرية هذه المسألة مؤكدا على أنه "من الثابت قضاء أن هذه اللجان التأديبية تعتبر مجرد هيئة استشارية، وبالتالي فإنّ الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري. وأن القرار الذي يتخذ لاحقا بناء على هذا الرأي هو وحده، الذي يكون محلا للطعن بالبطلان، ومن ثمة فإنّ الطعن الذي تقدم به الطاعن والذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفا للقانون، ومتى كان الأمر كذلك يستوجب عدم قبول الطعن شكلا"<sup>3</sup>.

---

1 - بوكماش محمد، خلود كلاش، المرجع السابق، ص 47  
2 - قوسام حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه -دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2012/2011 ص 86  
3 - المحكمة العليا، مبف رقم 87127 مؤرخة في 1993/01/03، قضية (ق.أ) ضد (الم ع ج)، المجلة القضائية العدد الثالث، الجزائر سنة 1993، ص 222

### الفرع الثالث:مدى استقلالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

يجدر الملاحظة أنه للحدوث عن استقلالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لابد من الرجوع إلى النصوص المنظمة لها لا سيما المادة 03 من المرسوم 10/84 و التي تنص على تساوي ممثلي الإدارة مع ممثلي الموظفين، وكذا نص المادة 14 الفقرة 02 " اذا وقع الانتخاب فإنه يكون بالإقتراع السري و يجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة ، و في حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا ، ما عدا في حالة الإنضباط التي تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة "، فضلا عن المادة 05 من نفس المرسوم والتي تنص "....يمكن استثناء تقصير مدة العضوية أو تطويلها في فائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي ...."، أما المادة 20 من المرسوم 10/84 فتضمنت "يمكن حل إحدى اللجان بالكيفية نفسها التي تم بها تكوينها ..... " بالإضافة إلى أحكام المادة 12 من ذات المرسوم ،التي نصت على أنه " تعد كل لجنة متساوية الأعضاء نظامها الداخلي ثم تعرضه على الوزير أو الوالي المعني للموافقة " نستنتج من خلال محتوى هذه المواد أن الإدارة تعتبر خصم وحكم في نفس الوقت، بحيث ليس هناك ما يثبت أن عضو الإدارة يمنح صوته لصالح الموظف العام ،وأن التساوي يطغى عليه أصوات الإدارة في أغلب الأحيان ، فالإدارة تملك سلطة تمديد فترة اللجنة و كذا حلها ، كما أن المشرع اشترط ضرورة عرض النظام الداخلي على الوزير أو الوالي المعني للموافقة هذا ما يؤكد و يجسد تبعية هذه اللجان للسلطات الإدارية الموضوعة على مستواها وهذا يجعل النظام عرضة للتعديل و الإلغاء ، كل هذا يمس بمبدأ استقلالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، و بالتالي عجز هذه اللجان على تحقيق النتائج المرجوة من نشاطها.



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

من الضمانات المقرر للموظف بعد صدور القرار و تبليغه به، يفتح المجال أمام بتقديم تظلم وهو ما يعد ضمان يضاف للموظف في مواجهة الإدارة، بهدف إلغاء القرار الصادر في حقه أو سحبه أو تعديله، سواء كان هذا الطعن إداري أو قضائي .

ولمزيد من التوضيح فقد تمت تناول هذا المطلب في ثلاث فروع أساسية: أولهما تم فيه تناول الطعن الإداري، أما الثاني فقد تمت معالجة الطعن أمام لجنة الطعن الولائية، كما تعرضنا من خلال الفرع الثالث إلى الطعن القضائي .

### الفرع الأول : التظلم الإداري

كل موظف له أن يلتمس من الإدارة إعادة النظر في قرار أصدرته أضر بمصلحته أو مس بمركزه القانوني، قصد إلغائه أو سحبه أو تعديله و ذلك في صورة طلب أو شكوى<sup>1</sup>، كما عرفه عمّار عوابدي بقوله: "التظلم الإداري هو الالتماس أو الشكوى التي يقدمه أصحاب الصفة و المصلحة إلى السلطات الإدارية طاعنين في قرارات أعمال إدارية بعدم الشرعية . ومطالبين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال الإدارية"<sup>2</sup>.

فهو وسيلة قانونية خولها المشرع للموظف قبل اللجوء للقضاء لحماية حقه ومصلحه، ويفسح المجال للإدارة كي تعيد النظر فيما أصدرته من قرارات، إذ يمكنها سحبها في حال اقتناعها بالتظلم المقدم إليها، وهو أنواع:

### أولا- التظلم الولائي:

يملك صاحب الشأن أن يقدم تظلمًا إداريًا إلى مصدر القرار الإداري قبل محاصمة مشروعية القرار قضائياً، ويعد هذا التظلم اختياريًا من حيث المبدأ العام، ما لم يقض القانون بغير

1 - رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ، د م ج ، الجزائر ، 1995 ، ص 62.

2 - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني ، د م ج ، الجزائر ، 1995، ص 366.

ذلك، وعليه يمكن تعريف التظلم الولائي بأنه: "التظلم الذي يقدم إلى الجهة مصدرة القرار مطالبا إياها أن تعيد حساباتها بالنظر في القرار المعيب ، إما بسحبه ، أو تعديله أو إلغائه و بمعنى آخر هو إلتماس يقدم إلى من صدر القرار المشكو منه ويطالب فيه الإدارة بدراسة قرارها ومراجعته"<sup>1</sup>.

### ثانيا/ - التظلم الرئاسي:

هو التظلم الذي يرفع و يقدمه ذوي الشأن أمام السلطات الإدارية الرئاسية التي تعلقو و ترأس من أصدر القرارات الإدارية المطعون فيها و المتظلم منها، وذلك بصورة شكوى، مطالبة هذه السلطات الإدارية الرئاسية بالتدخل ومراقبة الأعمال و القرارات الإدارية الولائية رقابة رئاسية بواسطة سلطة التعديل أو الإلغاء لهذه القرارات أو سحبها<sup>2</sup>.

كما عرفه رشيد خلوفي بقوله: "هو التظلم الإداري الذي يرفع أما السلطة الإدارية التي تمارس رئاسة على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري أو التي قامت بالعمل المادي محل التظلم"<sup>3</sup>.

و الجدير بالملاحظة أنّ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لا تنعقد كمجالس تأديبية فقط، بل كذلك كلجان استشارية فيما يتعلق بالمسائل المهنية للموظف وهذا طبقا لنص المادة 64 من الأمر 03/06 سالف الذكر، وقراراتها هي كذلك غير قابلة للطعن أمام لجنة الطعن الولائية، وهنا يمكن للموظف المتضرر من إحدى هذه القرارات أن يتقدم بتظلم إلى السلطة المختصة أو يلجأ مباشرة إلى القضاء الإداري، كما يمكن الإشارة إلى إمكانية التظلم الإداري

1 - سليمان طماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية ط 6، دار الفكر العربي، القاهرة، 1991، ص 19

2 - عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 368.

3 - رشيد خلوفي ، المرجع السابق، ص 62.

بالنسبة إلى قرار عزل الموظف العمومي طبقاً لأحكام المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 سالف الذكر .

### ثالثاً/-التظلم أمام لجنة الطعن :

لقد كفل المشرع الجزائري للموظف العام من خلال تشريعات الوظيفة العامة، حق الطعن في القرار التأديبي أمام لجنة الطعن وهي ضمانه في حالة العقوبات الجسيمة، إذ نص المشرع على أنه: " يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار " <sup>1</sup> وعلى الإدارة أن تلتزم بإعلام الموظف المعني بحقه في الطعن، وكذا أجل رفعه أمام لجنة الطعن، ويتعين على هذه الأخيرة إصدار قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ تقديم التظلم إليها من طرف الموظف المعني <sup>2</sup>، ويترتب على هذا الطعن أثر يتمثل في تعليق العقوبة الصادرة عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تبقى مرتبطة بقرار لجنة الطعن واجب التنفيذ، أن يؤكد قرار الذي اتخذته اللجنة المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، أو رفضه أو إقرار عقوبة أخرى بدلا من الأولى <sup>3</sup>.

في حالة إبطال العقوبة التي أقرتها سلطة التأديبية من طرف لجنة الطعن، فإنّ القرار الذي أصدرته سلطة التأديبية يصبح دون أساس كأنه لم يكن، و أمّا إذا قامت لجنة الطعن بتثبيت العقوبة المقررة من سلطة التأديبية، فإنّه ينبغي على الإدارة أن تثبت تلك العقوبة و تجدر الإشارة إلى أنّ الموظف العام ليس مجبراً بأن يقدم الطعن أمام لجنة الطعن

1 - المادة 175 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 - المادة 25 من مرسوم 84-10 المؤرخ في 11/01/1984 سابق الذكر.

3 - بدري مباركة، " الضمانات التأديبية اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية " نظام التأديبي للموظف 02، محاضرة ملقاة على طلبة السنة الثانية ماستر قانون الوظيفة العامة، جامعة مولاي الطاهر ، كلية الحقوق و العلوم الإدارية، سعيدة، السنة الجامعية 2017/2018، ص.30.

الولاية، بل باستطاعته عدم اللجوء إليها و يرفع دعواه مباشرة أمام القاضي الإداري، كون أنّ الأمر 03/06 في مادته رقم 175 قد أقر حقا وليس واجبا باستعمال العبارة "يمكن للموظف"، فأما حالة عدم اجتماع لجنة الطعن في الأجل المحدد للفصل في الطعن المقدم إليها من طرف الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية يصبح القرار التأديبي نافذا<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: التظلم القضائي

بالنظر لعدم فعالية التظلم الإداري لصعوبة رجوع الإدارة عن قراراتها بشكل عام، فلقد عمد المشرع الجزائري بالنص على إمكانية لجوء الموظف العمومي إلى الجهات القضائية للطعن ضد عدد من القرارات الإدارية التي بإمكان أن تكون مخالفة للقانون أو أن تلحق ضرر مادي به، بطلب إلغائها أو طلب تعويض عن الأضرار التي تكون قد تسببت فيها هذه القرارات، إنّ الطعن القضائي يُعد ضمانا أخرى للموظف منحه إياها المشرع في مواجهة تعسف الإدارة في القرار الإداري، وذلك باستعمال حقه في اللجوء الى مرافق القضاء للطعن في القرار التأديبي بإلغائه أو التعويض عنه أي نقل السلطة التأديبية الى هيئة قضائية<sup>2</sup>.

يصنف الطعن القضائي عادة عند الكثير من الباحثين في إطار الضمانات التأديبية وهي أسلوب حسب التشريع المعمول به لتحقيق رقابة قضائية مباشرة على أعمال الإدارة، وعلى نشاط الهيئات الاستشارية، ممثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن. يبدو جليا أنّ الإدارة العمومية عامة تمثل السلطة التنفيذية في ممارستها، أما جهاز القضاء فهو يمثل السلطة القضائية ونخلص إلى أن الطعن القضائي في القرارات الإدارية يجسد أحد أشكال رقابة السلطة القضائية على أعمال السلطة التنفيذية، ما تؤكدته المادة 161 من القانون 01-16

1 - المنشور رقم 15 المؤرخ في 20/08/2004، المتعلق بمحالات امتناع لجنة الطعن عن الفصل في الطعون المقدمة

من طرف الموظف العني، م ع و ع

2 - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 483

المتضمن التعديل الدستوري الناصة على أنه: "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطة الإدارية"، بواسطة رفع دعوى إلغاء (دعوى تجاوز السلطة)، هذه الأخيرة تعتبر الوسيلة القانونية التي تمكن الموظف من اللجوء إلى القضاء الإداري المختص للطعن في عدم مشروعية القرار محل الدعوى الإدارية، بهدف إلغائه حيث تعتبر المحكمة الادارية صاحبة الولاية العامة في مجال المنازعات الادارية الا ما استثنى بنص المادة 800 من ق إ م إ ، اذ تختص بالنظر في الطعن بالإلغاء ضد القرار الصادر عن الولاية و المصالح غير الممركزة لدولة على مستوى الولاية و البلدية و المصالح الإدارية الأخرى البلدية و المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية، ويختص مجلس الدولة بالفصل ابتدائيا ونهائيا في الطعن بالإلغاء ضد القرار الصادر عن السلطة الإدارية المركزية<sup>1</sup>، وفق شروط شكلية و موضوعية تطبيقا للقواعد العامة في مجال المنازعات الادارية .

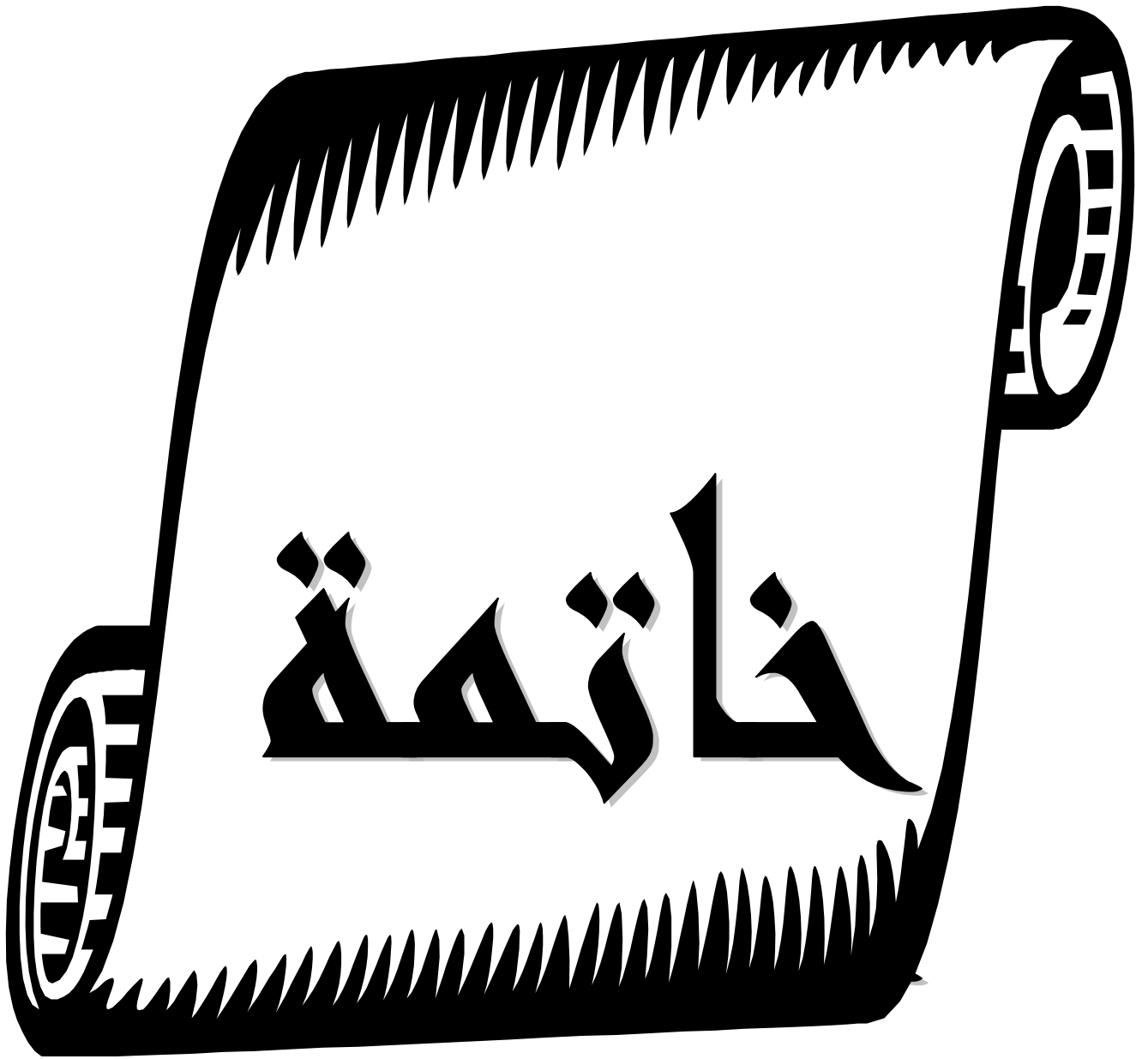
بالإضافة إلى حق الموظف في المطالبة بإلغاء القرار الإداري، يضمن له القانون الحق أيضا في اللجوء للقضاء مطالبا بالتعويض عن أضرار سببها القرار، و ذلك عن طريق رفع دعوى التعويض، هذه الأخيرة هي دعوى قضائية ذاتية يعرفها أصحاب الصفة و المصلحة أمام الجهات القضائية المختصة طبقا للقانون مطالبين بالتعويض الكامل و العادل عن الأضرار التي مست بحقوقهم بسبب القرار الإداري<sup>2</sup>، حيث يتمتع القاضي الإداري بسلطات أوسع تجيز له الحكم على الإدارة بتقديم تعويضات مالية إذا تبين له أنّ الضرر الناتج عن عمل السلطات الإدارية قابل للتعويض<sup>3</sup>.

---

1 - المواد 804-901 من القانون 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 ، المتضمن ق ا م ا د ، ج ر ج ج د ش ، العدد 21 الصادر بتاريخ 23/04/2008، الصفحة 76.

2 - عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 566.

3 - - سعيد بوعلي ، المناوعات الإدارية في ظل القانون الجزائري ، دار بلقيس للنشر ، الجزائر ، 2015



لقد عالجنا من خلال هذا البحث اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إحدى هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، تعتبر هيئة استشارية وإجبارية (آراءها إلزامية) في حالات أخرى، وجودها يعتبر أكثر من ضرورة لما فيه مصلحة للإدارة والموظف معا، فالمرشع أراد من خلال استحداث هذه اللجنة حفاظا على سلامة التسيير الحسن للإدارة والمتابعة لكل وضعيات الموظفين، جعلها من أهم الضمانات الممنوحة للموظف، يترتب على أعضاءها المسؤولية القانونية و الأخلاقية.

ومن خلال هذا البحث خلصنا إلى النتائج التالية:

- تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة مشاركة، يتعين على الإدارة احترامها وتقيد بآرائها الملزم منها.

- تعتبر اللجنة هيئة تستشار في المسائل الفردية للموظفين، تجتمع كلجنة ترسيم، و كمجلس تأديبي حسب ق. أ. ع. و. ع.

- تعتبر اللجنة إحدى الضمانات مكفولة للموظفين في مجال المحاكمة التأديبية.

- اللجنة هيئة استشارية، الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وأن المقرر الذي يتخذ لاحقا بناء على تلك الآراء يعتبر محل الطعن فيه أمام القضاء.

ومن خلال هذه الدراسة تبين لنا وجود فراغ تشريعي ينبغي تداركه في المستقبل لذلك

نوصي بالاقترحات التالية:

1 - ضرورة إصدار نصوص تنظيمية تخص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تُساير التعديلات القانونية الجديدة في مجال الوظيفة العمومية، لاسيما القانون الأساسي العام الصادر سنة 2006.

2- تشكيلة اللجنة غالبا من الموظفين الذين ينتمون إلى هيئة التنفيذ، مما يجعل اللجنة لا تستطيع تكييف الدراسة للقرارات الإدارية بحكم جهل القوانين و تغليب إطار المصلحة سواء

كانت مصلحة الإدارة أو مصلحة الموظفين، على اعتبار أن دراسة الملفات تكون في أغلب الأحيان من الناحية الاجتماعية و بالتالي لا يعتمد أساسا على القوانين.

3- برمجة دورة تكوينية لأعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل بداية كل عهدة في ميدان تسيير الموارد البشرية تساعدهم على فهم الحالات ومساعدتهم على مناقشة الوضعيات و اتخاذ القرارات المناسبة .

4- عدم وجود ممثل عن مصالح الوظيف العمومي في هذه اللجان كمختص في هذا المجال يجعل الدراسة تشوبها نقائص عديدة، على اعتبار أن ممثل الوظيف العمومي مختص في تسيير الموارد البشرية، و يمكن له إعطاء نظرة واسعة و شاملة حول الوضعية المعروضة في إطار القوانين المسيرة للحياة المهنية.

5- تحديد مدة العهدة لأعضاء اللجنة بثلاث سنوات قليلة في الحياة المهنية للموظف على اعتبار أن إجراءات الانتخاب غير بسيطة، خاصة في الحالات التي تكون فيها الإدارة لها ملحقات وفروع وامتدادات جغرافية، وكذا حالة عزوف الموظفين عن الالتحاق بهذه اللجان وبالتالي إطالة العملية.

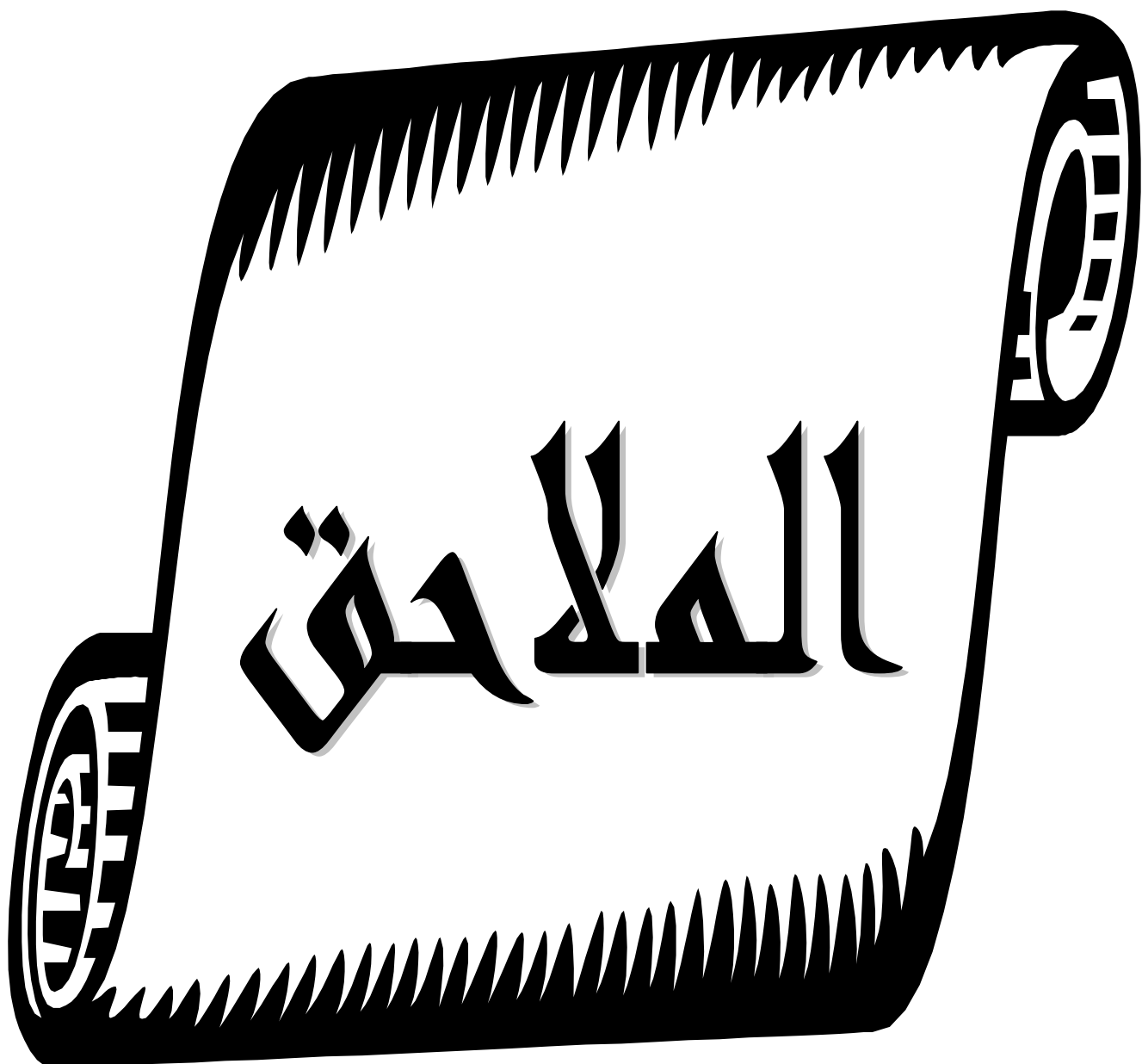
6- تدارك النقص التشريعي في قانون الوظيفة العمومية، لاسيما فيما يتعلق بتحديد الطبيعة القانونية لآراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

7- وضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لنظامها الداخلي دون مشاركة أي جهة أخرى يدعم استقلاليتها .

8- إعادة النظر في توظيف الموظف المعزول من جديد في الوظيفة العامة بعد ابعاده عن الوسط الوظيفي لفترة محددة من تاريخ عزله.

9- إعادة النظر في رد الإعتبار للموظف المحكوم عليه بعقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة، كما أخذ به المشرع الجزائري من خلال الأمر 133/66.





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة البريد وتكنولوجيا الاتصالات والإعلام

المديرية الولائية للبريد وتكنولوجيا الاتصالات والإعلام

ولاية سعيدة



النظام الداخلي للجنة المتساوية الأعضاء المختصة  
بأسلاك وموظفي مديرية البريد وتكنولوجيا الاتصالات والإعلام  
والاتصال لولاية سعيدة



## مصوص للمراجعة

- \* الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم والمبضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- \* المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 يناير 1984 الذي يحدد اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها ، وعملها .
- \* المرسوم رقم 11/84 المؤرخ في 14 يناير 1984 الذي يحدد كيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء .
- \* المرسوم رقم 59/85 المؤرخة في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .
- \* قرار مؤرخ في 09 أبريل 1984 يحدد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء .
- \* قرار رقم 18/10 المؤرخ في 06 جوان 2010 المتضمن تشكيل اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بموظفي إدارة البريد وتكنولوجيايات الإعلام والاتصال



#### المادة الأولى :

تخضع اللجنة المتساوية الاعضاء الخاصة بموظفي إدارة البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال للأحكام القانونية المذكورة في المرجع والنظام الداخلي .

#### المادة الثانية :

تختص اللجنة المتساوية الاعضاء بجميع رتب الموظفين لجنة واحدة مؤهلة لمجموعة رتب .

#### المادة الثالثة :

ترأس اللجنة المتساوية الاعضاء من طرف السيد المدير الولائي للبريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال غير انه في حالة وقوع مانع للرئيس ، يمكن أن ينوب عنه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة وحسب الترتيب السلمي .

#### المادة الرابعة :

تشمل اللجنة المتساوية الاعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين .

#### المادة الخامسة :

يعين أعضاء اللجنة لمدة ثلاث سنوات ويمكن تجديد عضويتهم ، ويمكن استثناء تقصير مدة العضوية أو تمديدها في فائدة المصلحة بقرار من السيد المدير بعد موافقة مفتشية الوظيفة العمومية ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقصير أو التمديد مدة ( 06 ) أشهر

#### المادة السادسة :

يمكن الرجوع الى اللجنة المتساوية الاعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي ، الناتجة عن تطبيق الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المذكور أعلاه ، ويمكن الرجوع اليها في المسائل التالية:

- تمديد التكوين من أجل التثبيت في الرتبة .
- الترقية في الدرجة أو الرتبة .
- الانتداب التلقائي والنقل الإجباري .
- الإحالة على الاستبعاد لأسباب شخصية .
- العقوبات من الدرجة الثانية بعد تقديم الطعن من المعنى بالأمر
- الجدول السنوي لحركة التنقلات
- الإراج في أحد أسلاك الانتداب .



#### المادة السابعة :

تعد الآراء التي تلتقي بها اللجان المتساوية الأعضاء استشارية إلا في الحالات الآتية التي يكتسب طابعها الزامياً

- الانتداب التلقائي أو النقل الإجباري للذات يعترض عليهما الموظف المعني .
- رفض قبول الاستقالة
- الترقية في الدرجة أو الرتبة
- التنزيل في الرتبة أو الدرجة أو الإحالة على التقاعد والتسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو الغاءها
- التسريح بإشعار أو تعويض
- التسريح بدون إشعار أو تعويض

#### المادة الثامنة :

يتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة غير عضو فيها ، ويمكن للجنة أن تعين أحد ممثلي الموظفين فيها لممارسة مهام كاتب مساعد ، يحرر محضر أثر كل اجتماع يحدد فيه التواريخ وساعات افتتاح واختتام كل جلسة وتشكيله للجنة وملخص عن القضايا المعروضة ، والقرارات الصادرة عن اللجنة وأيضاً الأحداث التي يمكن الوقوع فيها أثناء الجلسة .

#### المادة التاسعة :

تجتمع اللجنة المتساوية الأعضاء باستدعاء من رئيسها أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين ، ومرتين في السنة على الأقل مهما يكن الأمر .

#### المادة العاشرة :

يعرض رئيس اللجنة المتساوية الأعضاء جميع المسائل الداخلة في اختصاصها كما تعرض هذه المسائل عليها بطلب مكتوب يوقعه على الأقل نصف عدد ممثلي الموظفين أو بطلب من ممثلي الإدارة أو المعنيين أنفسهم

#### المادة الحادية عشر :

اجتماعات اللجنة ليست علنية ، يحدد التاريخ والساعة وجدول الأعمال من طرف الإدارة بعد موافقة رئيس اللجنة المتساوية الأعضاء .

#### المادة الثانية عشر :

يجب على الإدارة أن توفر للجنة المتساوية الأعضاء جميع الوسائل المادية والوثائق الإدارية والأوراق اللازمة لممارسة مهامها قانونياً .



#### المادة الثالثة عشر :

يجب على أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء أن يلتزموا باحترام السر المهني بخصوص جميع الوثائق والوثائق التي يطلعون عليها بحكم صفتهم وكل مخالفة لهذا الواجب يترتب عنها إبعادهم من اللجنة ، زيادة على العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها .

#### المادة الرابعة عشر :

الرئيس يدير المناقشة ويترأس المداولة وأي موضوع ليس من اختصاص اللجنة لا يمكن عرضه أثناء الجلسة .

#### المادة الخامسة عشر :

يستدعي أعضاء اللجنة ثمانية (08) أيام على الأقل قبل تاريخ الدورة العادية ، وكذلك بالنسبة للدورة الغير عادية ، مع إرسال جدول الاعمال رفقة الاستدعاء .

#### المادة السادسة عشر :

إذا تعذر على أحد أعضاء اللجنة الحضور إلى اجتماعاتها ، لابد من إعلام الإدارة كتابيا حتى تتمكن من استخلافه .

#### المادة السابعة عشر :

في حالة الغياب المتكرر لأحد الأعضاء الدائمين الذي يؤدي إلى خلل في التسيير العادي للجنة المتساوية الأعضاء بقرار محضر بذلك يوقع عليه نصف عدد الأعضاء على الأقل .

#### المادة الثامنة عشر :

يمكن حل اللجنة المتساوية الأعضاء بالكيفية نفسها التي تم تكوينها ، وتتشكل عندئذ لجنة جديدة في أجل شهرين حسب الشروط الواردة في المادتين 4 و 7 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984

#### المادة التاسعة عشر :

لا تصح مداولات اللجنة إلا إذا التزمت بقواعد تشكيلها وعملها المنصوص عليها في المادة 13 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 وأيضا النظام الداخلي الحالي ، ويتعين أن يحضر اجتماعات اللجنة ثلاث أرباع ( 3/4 ) عدد أعضائها الدائمين على الأقل وإذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعي من جديد أعضاء اللجنة خلال الثمانية (08) أيام الموالية وعندئذ يصح اجتماعها مهما كان عدد أعضائها وعلى الأعضاء الذين لم يلبوا الدعوة تبرير غيابهم .





#### المادة العشرين :

تبدى اللجنة المتساوية الأعضاء رأيها بأغلبية الحاضرين وادا وقع الانتخاب فانه يكون بالاقتراع السري . ويجب أن يشارك كل أعضاء اللجنة وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس ماعدا في حالة الانضباط التي تكون فيها العقوبة المنخذه تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة.

#### المادة الواحد والعشرين :

يمكن للجنة المتساوية الأعضاء في حالات الانضباط سماع أي شخص لديه توضيحات أثناء وهذا بعد موافقة الرئيس .

#### المادة الثانية والعشرين :

بامكان الموظف المحكوم عليه بعقوبة تأديبية من الدرجة الأولى ، أن يطلب من السلطة التي لها حق التأديب ، شطب إشارة العقوبة الصادرة والمقيدة في ملفه ، وذلك بعد مرور سنة ، أما اذا كان الأمر متعلق بعقوبة من الدرجة الثانية والثالثة ، فطلب الشطب يكون بعد مرور ثلاث سنوات ، وادا كان سلوك الموظف مرضيا تماما بعد العقوبة التي تعرض لها فيقتضي إجابة طلبه ، ولايمكن للسلطة التي لها حق التأديب البث في الطلب إلا بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء .

#### المادة الثالثة والعشرين :

تلتحق المديرية الولائية للبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال بلجنة الطعن على مستوى الولاية .

#### المادة الرابعة والعشرون :

يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم ، أن يلجأوا إلى لجنة الطعن خلال الخمسة عشر (15) يوم في حالات القرارات التأديبية التالية :

- التنزيل في الرتبة أو الدرجة.
- التسريح بأشعار وتعويض.
- التسريح بدون إشعار وبدون تعويض .

#### المادة الخامسة والعشرون :

يتمين على لجنة الطعن أن تصدر قراراتها كتابيا في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها . وذلك قصد ابطال الأراء المتنازع فيها ، والتي تصدرها اللجنة المتساوية الأعضاء أو إثباتها أو تعديلها ، ويكون للطعن المرفوع في الأجل المنصوص عليه أعلاه اثر تعليق العقوبة الصادرة .



قائمة

المراجع



**\*/-المراجع العامة :**

- 1- زكي محمود هشام، الإبتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، ذات السلاسل للطباعة و النشر ، مصر ، 1979.
- 2- سليمان محمد الطماوي، مبادئ و أحكام القانون الاداري، الكتاب الثاني ، دار العربي القاهرة ، 1979.
- 3- \_\_\_\_\_ ، النظرية العامة للقرارات الإدارية، ط 6 ، دار الفكر العربي، القاهرة 1991، ص 19
- 4- عصام نعمة إسماعيل، الطبيعة القانونية للقرار الإداري، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009
- 5- منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة و تخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات الكويت، 1975 .

**\*/- المراجع المتخصصة :**

- 1 - أحمد بوضياف، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012 .
- 2- رشيد حياتي ، دليل الموظف و الوظيفة ، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 03/06 ق ا ع و ع ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر .
- 3- رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ، دم ج ، الجزائر ، 2001 ، .

4- سعيد بوعلي ، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري ، دار بلقيس للنشر ، الجزائر ، 2015.

5 - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 .

6- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د م ج، الجزائر ، سنة 2010 .

7- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2011 .

8- سميحة لعقابي بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة المظاهر و الضمانات، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2014.

\*- أطروحات و المذكرات العلمية

- أطروحات الدكتوراه

1- زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي و ضماناته ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، تيزي وزو 2016/05/11.

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

## - مذكرة الماجستير

1- أولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الاعضاء في الوظيف العمومي، رسالة ماجستير، الحقوق، جامعة الجزائر ، 2011/2010 .

## - مذكرات الماستر

1- شوارفي نجية، شوارفي سمية، الهيكل المركزي و هيئات الوظيفة ، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، لجامعة قلمة ، قلمة ، 2017/2016 .

2- كدروسي محي الدين ، مفتاح يحي ، إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر و أثرها على أداء في المرفق العام، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، لجامعة سعيدة ، سعيدة 2017/2016 .

3- كلاش خلود، حجية القرارات الصادرة عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر حقوق تخصص قانون اداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة بسكرة ، 2015/2014 .

4- محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكلمة من متطلبات شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة 2013/2012 .

## \*/- المقالات

1 - بوكماش محمد و خلود كلاش ، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري ، مجلة (الحقوق و العلوم السياسية ) جامعة عباس لغرور خنشلة، العدد السادس ، 2016 .

2- حامدي نور الدين ، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03/06 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مجلة ( الندوة للدراسات القانونية ) العدد الأول ، كلية العلوم السياسية، جامعة الجزائر 3 ، الجزائر 2013 .

3- مباركة بدري،التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف و المصلحة العامة ،مجلة ( الدراسات الحقوقية ،مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والنصوص الوطنية وواقعها في الجزائر) ، العدد الثاني، كلية الحقوق والعلوم .السياسية بجامعة سعيدة ،مكتبة الرشاد للطباعة و النشر،الجزائر، 2014 .

#### \*-المحاضرات

1-بدري مباركة ،"اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء" هيئات تسيير الوظيفة العمومية،محاضرة ملقاة على السنة الأولى ماستر قانون الوظيفة العامة،جامعة مولاي الطاهر، كلية الحقوق و العلوم الإدارية،سعيدة،السنة الجامعية 2016/2017.

2-بدري مباركة،"الضمانات التأديبية اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية "نظام التأديبي للموظف 02 ،محاضرة ملقاة على طلبة السنة الثانية ماستر قانون الوظيفة العامة،جامعة مولاي الطاهر ، كلية الحقوق و العلوم الادارية ، سعيدة ، السنة الجامعية 2017/2018

#### \*-النصوص التشريعية و التنظيمية:

#### -الدساتير:

1-القانون 01-16 مؤرخ في 26 جمادى الأول عام 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016 المتضمن التعديل الدستوري ، ج ر ج د ش ، العدد 14 ، الصادر في 2016/03/07 الصفحة 03.

## - القوانين

1- القانون رقم 12/78، المؤرخ في 01 رمضان عام 1398، الموافق 05 غشت سنة 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل، ج ر ج د ش، العدد 32، الصادر في 1978/08/05 الصفحة 724

2- القانون 09/08 المؤرخ في 2008/02/25، المتضمن ق ا م اد، ج ر ج د ش العدد 21 الصادر بتاريخ 2008/04/23.

## - الأوامر

1- الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق ل 02 جوان سنة 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد (46) الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966، الصفحة 542.

- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في مؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق الموافق 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، ج ر ج د ش، العدد 49 الصادرة بتاريخ 1966/06/11، الصفحة 702.

2- الأمر 03/06، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر ج د ش، العدد 46، الصادر في 2006/07/16، الصفحة 03.

## المراسيم

- 1- المرسوم 66/143، المؤرخ في 12 صفر عام 1386، الموافق ل 02 جوان سنة 1966 والمتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تأليفها و تنظيمها و سيرها ، ج ر ج د ش، العدد (46) الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966 ، الصفحة 569.
- 2- المرسوم 69/55، المؤرخ في 26 صفر عام 1389 الموافق ل 3 ماي سنة 1969 والمتضمن تحديد كفاءات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، ج ر ج د ش، العدد (43) الصادرة بتاريخ 20 ماي 1969، الصفحة 497.
- 3- المرسوم 82/302 ، المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق 11 سبتمبر سنة 1982 ، المتضمن كفاءات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر ج د ش ، العدد 37، الصادرة 14/09/1982، الصفحة 1797.
- 4- مرسوم رقم 84-10 ، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984 ، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر ج د ش، عدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984، الصفحة 88.
- 5- مرسوم رقم 84-11 ، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984 يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن موظفين اللجان المتساوية الاعضاء ، ج ر ج د ش، عدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984، الصفحة 93.
- 6- المرسوم 85/59 ، المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية، ج ر ج د ش ، العدد 13 الصادر 24/03/1985، الصفحة 333.

7-المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ. في 17 رمضان عام 1428 ، الموافق ل 29 سبتمبر سنة 2007 ، المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، ج ر ج د ش ، العدد 61، الصفحة 08

8- المرسوم الرئاسي رقم 308 07 المؤرخ. في 17 رمضان عام 1428 اوافق 29 سبتمبر سنة 2007. ، المتضمن يحدد كفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم. والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي. المطبق عليهم.، ج ر ج د ش ، العدد 61، الصفحة 17

9- المرسوم التنفيذي رقم 321/17 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017 ، يحدد كفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب ، ج ر ج د ش ، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017 ، الصفحة 11.

10-المرسوم التنفيذي رقم 322/17 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017 ، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الادارات العمومية ج ر ج د ش ، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017 ، الصفحة 13

## - القرارات

1- قرار مؤرخ في 16 رجب عام 1429 الموافق ل 19 يوليو سنة 2008 ، المتضمن تحديد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كفيات تعيين أعضائها و سيرها .

## - المناشير

1- المنشور رقم 67 المؤرخ في 1999/02/09، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري و الوظيف العمومي ، و المتعلق بإنشاء تجديد و تمديد اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن.

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

3- المنشور رقم 15 ك خ المؤرخ في 2004/08/20، المتعلق بحالات امتناع لجنة الطعن عن الفصل في الطعون المقدمة من طرف الموظف العني ، المديرية العامة للوظيف العمومي.

4- المنشور رقم 18 المؤرخ في 2006/05/28، الصادر عن المديرية العامة للوظيف العمومي و الاصلاح الاداري ، و المتعلق بمراقبة القرارات الادارية المتعلقة بإنشاء و تجديد و تشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن.

## التعليمات:

1- التعليمات 20 ، المؤرخة في 1984/06/26، المتعلقة بتنظيم و سير لجنة الموظفين و لجان الطعن.

2- تعليمات رقم 01/ م ع و ع، مؤرخة في 20 فيفري 2013 ، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.



## - المراسلات و البرقيات

- 1- البرقية رقم 86 المؤرخة في 13/03/2001، المعلقة بكيفيات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى ، م ع و ع
- 2 - مراسلة رقم 05/194 المؤرخة في 22/02/2005، المتضمنة استفسار حول مدى امكانية تقديم المحال على الاستيداع استقالته ، المديرية العامة للتوظيف العمومي.
- 3- مراسلة رقم 9851، المؤرخة في 12/12/2012 صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي و الاصلاح الاداري ، المتعلقة بمعايير ترتيب المترشحين الفائزين في إنتخاب اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء

## \*/-المجلات

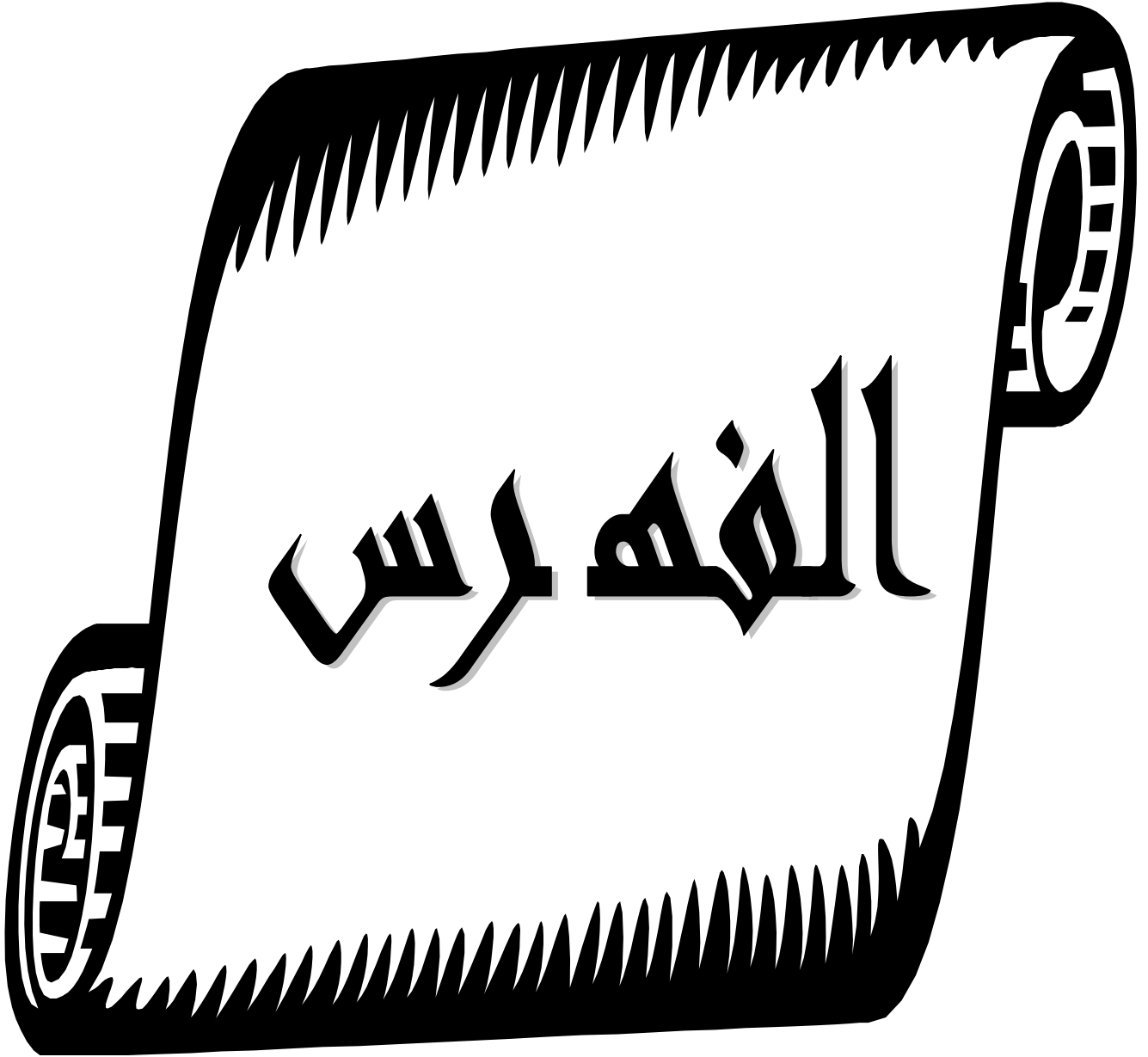
- مجلة قضائية سنة 1993 العدد الثالث

## \*/-المواقع الإلكترونية

- 1-<https://www.joradp.dz>.
- 2-<http://www.dgfp.gov.dz>.
- 3-<http://sciencesjuridiques.ahlamontada.net>
- 4- <http://www.mouwazaf-dz.com>

# قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
31	يمثل عدد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء حسب القرار المؤرخ في 09 أبريل 1984	الجدول رقم 01
43	يوضح الترقية في الدرجات	الجدول رقم 02



بسملة  
تشكرات  
إهداء  
قائمة بأهم المختصرات

01.....مقدمة

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

- 08.....المبحث الأول : مفهوم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 09.....المطلب الأول : تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وخصائصها
- 09.....الفرع الأول : تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 11.....الفرع الثاني: خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 13.....المطلب الثاني :أساس القانوني للجنة المتساوية الأعضاء ومقارنتها بميثاق المشاركة لأخرى
- 13.....أساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 18.....مقارنة بين اللجنة المتساوية الأعضاء و هيئات المشاركة الأخرى
- 23.....المبحث الثاني :تنظيم و تشكيل و قواعد انشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 23.....المطلب الأول :تنظيم و تشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء
- 24.....الفرع الأول :تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء
- 24.....تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء على المستوى الإدارة المركزي
- 24.....تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المحلية
- 25.....تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية
- 25.....الفرع الثاني : تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 25.....بالنسبة لممثلي الإدارة
- 26.....بالنسبة لممثلي الموظفين
- 27.....المطلب الأول : قواعد انشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 27.....الفرع الأول :الترشح لعضوية اللجان الموظفين

- 29..... الفرع الثاني :عهدة و عدد أعضاء اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء
- 32..... نظامها الداخلي
- 32..... سير أعمال اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء
- 33..... الضمانات المخولة للجنة الادارية المتساوية الأعضاء
- 34..... نظام الداخلي للجنة الادارية المتساوية الأعضاء

### الفصل الثاني : أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

- 38..... المبحث الأول : اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 39..... المطلب الاول :تسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين
- 39..... الفرع الأول : دور اللجنة في مجال مسابقات التوظيف
- 41..... الفرع الثاني :اختصاص اللجنة في مجال الترقية في الدرجة والرتبة
- 42..... تعريف الترقية
- 43..... الترقية الدرجة
- 44..... الترقية في الرتبة
- الفرع الثالث : دور اللجنة في الانتداب التلقائي و النقل التلقائي و جدول الحركة السنوية للموظفين
- 47..... الانتداب التلقائي
- 47..... النقل التلقائي
- 48..... جدول الحركة السنوية للموظفين
- الفرع الرابع : دور اللجنة رفض قبول الاستقالة و الإحالة إلى الاستيداع لأسباب شخصية
- 49..... رفض قبول الاستقالة
- 50..... الإحالة إلى الاستيداع لأسباب شخصية
- 52..... المطلب الثاني : اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم و في مجال

53.....	المحاكمة التأديبية .....
54.....	الفرع الأول : اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم.....
55.....	الفرع الثاني : اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال المحاكمة التأديبية.....
56.....	المجلس التأديبي .....
58.....	دراسة اللجنة إمكانية إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب.....
60.....	<b>المبحث الثاني : القيمة القانونية لأعمال اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء و طرق الطعن فيها...</b>
60.....	<b>المطلب الأول : القيمة القانونية لأعمال اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء .....</b>
61.....	الفرع الأول : مدى إلزامية آراء اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء.....
63.....	الفرع الثاني :التكليف القانوني لآراء اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء.....
65 .....	الفرع الثالث :مدى استقلالية اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء.....
66.....	<b>المطلب الثاني : طرق الطعن في أعمال اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء .....</b>
67.....	الفرع الأول :التظلم الإداري :.....
69.....	الفرع الثاني :الطعن امام لجنة الطعن.....
70.....	الفرع الثالث :الطعن القضائي.....
72.....	<b>خاتمة.....</b>
75.....	<b>ملاحق.....</b>
82.....	<b>قائمة المراجع.....</b>
92.....	<b>قائمة الجداول.....</b>
93.....	<b>الفهرس.....</b>