



جامعة مولود معمري - تيزي وزو -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية



اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ودورها في تسيير المسار المهني للموظف العام في الجزائر

مذكرة ماستر مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الاستاذ:

د. أبركان فؤاد

إعداد الطلبة:

م. ملولي ماسينيسا

م. بوبوزال فريد

لجنة المناقشة		
رئيساً	فضيلة حاكم	الدكتورة
مشرفاً ومقرراً	أبركان فؤاد	الدكتور
مناقشاً	حسين زاوش	الدكتور

السنة الجامعية:

1442-1443هـ / 2021-2022م



شكر و عرفان.

نشكر الله العليّ القدير الذي أنعم علينا بنعمة العقل والدين القائل في محكم التنزيل: «وفوق كل ذي علم عليم» سورة يوسف آية 76
وقال الرسول صلى الله عليه وسلم: «من صنع معروفًا فكافئوه فإن لم تجدوا ما تكافئونه به فادعوا له حتى تروا أنكم كفاؤم» رواه أبو داود
الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة على رسول الكريم ومن اتبعه بإحسان إلى يوم الدين.

نتقدم بجزيل الشكر وأسمى عبارات الثناء والتقدير للأستاذ المشرف "د. أبركان فؤاد" لقبوله الإشراف على هذا العمل والذي لم يبخل علينا يوماً بتوجيهاته القيمة، كما نتقدم بالشكر والتقدير إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل وتقييمه.

وفي الأخير أسمى عبارات الشكر والتقدير إلى كل الذين كانوا عوناً لنا في عملنا هذا من قريب أو من بعيد لكل هؤلاء ألفه شكر.

ملولي ماسينيسا / بوبوزال فريد

إهداء

أهدي ثمرة جهدي الى التي بعثت منبع الحنان والأمل في حياتي من حملتي
وسهرت لأجلي الليالي من ربتني وتعمدتني ولا زالت "أمي الغالية" أطال الله في
عمرها ورضاها عني .

الى سندي وأمانتي سر نجاحي والدي أطال الله عمره ورضاه عني .
الى الإخوة والأخوات وكل أعضاء العائلة والأقارب .

الى الاساتذة الكرام الذين كانوا مرشدين و مساهمين في تعليمنا
الى كل من ساهم في تحقيق هذا العمل سواء من قريب أو من بعيد

تقبلو مني جزيل الشكر و التقدير

د.ج. فريد 

إهداء

أمي ثمرة جسدي إلى التي حملتني وهنا علي ومن وقاسم وتألّم لألمي إلى
التي حرصت علي تعليمي بصبرها ودعائها وتضحياتها في سبيل نجاحي إلى خاليتي
"أمي حفظها الله"

إلى الذي عمل وكد وجد فاقس ثم تلج حتى وصلت إلى هدفي هذا، إلى المصباح
الذي لا يبطل إمدادي بالنور إلى الذي علمني بسلوكه خالاً أعتز بما في حياتي
"والذي العزيز رماه الله وأطال بعمره"

إلى سدي ومهدي في الدنيا وعلموني علم الحياة "إخوتي وأخواتي"
إلى كل أساتذتي على طول المشوار الدراسي ختاماً بمشرفه هذه المذكرة الغالي
"الدكتور أبركان فؤاد" الذي علمني خطوات البحث ونصحتني ووجهني، وكل من
قدم لي يد المساعدة من قريب أو بعيد جزاهم الله ألف خير.
إلى من سقط من قلبي سموا جميعاً أمديكم هذا العمل وأسأل الله عز وجل أن يوفقنا
لما فيه الخير لنا نعم المولى ونعم النصير.

م. هاسينيسما 

مقدمة ✍️

مقدمة:

ان تسيير الموظفين في القطاع الوظيفي له أهمية بالغة في المؤسسات والإدارات كونه يرتكز بالأساس بالعامل البشري، وتسيير هذه الموارد البشرية يعتمد على مجموعة من الأدوات والاستراتيجيات واللجان الادارية، وذلك من أجل خلق توازن، وهذه اللجان متواجدة في كل الإدارات والمؤسسات العمومية، حيث تضم عدد متساوي من الأعضاء من ممثلي العمال الذين يتم انتخابهم من قبل العمال وممثلي الإدارة الذين يتم تعيينهم من قبل مدير المؤسسة، حيث يعتبر الهدف من وجودها هو إشراك الموظف في تسيير شؤونه المهنية وخلق توازن في التسيير وكذلك حماية الموظف من مختلف التعسفات الإدارية وهذا من خلال الدور المهم الذي تلعبه في تسيير الموارد البشرية.

تهدف هذه اللجان إلى إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات الإدارية التي تعنيهم، وتوفير الضمانات الأساسية فيما يخص حق الدفاع تماثيا مع ما تنص عليه القوانين والأنظمة الجاري العمل بها وتكون جلسات هذه اللجان غير علنية و يرأسها رئيس معين من طرف ممثلي الإدارة، وتشتمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على عدد متساو من ممثلين عن الإدارة يعينون بقرار من الوزراء المعنيين بالأمر، ومن ممثلين عن المستخدمين ينتخبهم الموظفون العاملون أو الملحقون بالإدارة أو المصلحة المعنية بالأمر.

وعليه جاء موضوع هذه المذكرة تحت عنوان "اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ودورها في تسيير المسار المهني للموظف العام في الجزائر" لتبيان الأنظمة المحددة للقواعد المنظمة للوظيفة العمومية، خاصة الأنظمة المغلقة والتي أعطت للموظف العام حق المشاركة في تسيير مساره المهني من خلال عدة لجان وخاصة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

➡ أهمية الموضوع:

- يستمد هذا الموضوع أهميته من كونه يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وكذا الوظيف العمومي وكيفية تسييره.
- يهتم بإبراز دور هذه اللجان كونها من بين هيئات الوظيفة العامة، ومالها من دور أساسي في تسيير شؤون الموظفين وتحسين أدائهم، وبذلك تضمن مشاركة الموظفين في تسيير شؤونهم الوظيفية مما يحقق ديمقراطية الإدارة.
- يهتم بمحاولة إدراك العلاقة بين الموظف والإدارة في تسيير المسار المهني للموظف.

أهداف الموضوع:

- تهدف هذه الدراسة الى تحقيق عدد من الغايات يمكن تلخيصها فيمايلي:
- ابراز إسهام اللجان الادارية المتساوية الأعضاء كونها عنصر اساسي في الجهاز الاداري و دورها في تحسين و تطوير الوظيفة العامة .
 - تهدف الدراسة إلى معرفة أهمية دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وضرورة اهتمام الموظفين بتفعيلها والمشاركة فيها والحث على ممارسة حقوقهم التي كفلتها لهم قوانين الوظيفة العامة، وعدم التنازل عنها.

مبررات إختيار الموضوع :

ان اختيارنا لموضوع اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، و دورها في تسيير المسار المهني للموظف العام راجع لدوافع و اسباب. منها ما هو موضوعي و منها ما هو ذاتي و هي كالتالي:

أ.الموضوعية :

- أن الوظيف العمومي متصل اتصالا وثيقا بالحياة اليومية للمجتمع .
- تحسيس الموظف بضرورة استعمال حقه في تسيير مساره المهني بواسطة هذه الهيآت خصوصا اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء،وتبيان حدود علاقته مع الإدارة.

- الأهمية التي يكتسبها موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الذي يستدعي الاهتمام بهذا المجال.
- القيمة العلمية للموضوع محل البحث إذ يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة وذلك من خلال تطور الجانب القانوني المنظم لها، وذلك لارتباطها بالموظف العام والتسيير المهني الذي ينتج عنه ضمان سير المرفق العام بانتظام.

ب. الذاتية :

- انتماؤنا لتخصص ادارة الموارد البشرية حفزنا على توجيه فضولنا نحو المواضيع المتصلة بتسيير المسار المهني للموظف العام .
- البحث في هذا الموضوع كونه متعلق بتخصصنا، هذه الرغبة الملحة كانت الدافع الأساسي لإختيار موضوع اللجان المتساوية الأعضاء ودورها في تسيير المسار المهني للموظف .
- الرغبة في التعمق أكثر في معرفة هذه اللجان الإدارية .
- تناول مثل هذه المواضيع التي تهتم الموظف في مساره المهني ومعرفة حقوقه وواجباته وتقديم خلاصة تجربة مهنية للاستفادة منها والرجوع إليها عند الحاجة سواء من طرف القائمين على تسيير شؤون الموظفين، أو من طرف الموظفين أنفسهم.
- ميولنا الشخصي إلى مجال الوظيفة العامة، والى تحديد هيئاتها و من بينها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
- رغبتنا في إجراء دراسة حولها باعتبار الوظيفة العامة هي مستقبل عملنا الذي سنبحث عنه بعد التخرج.

الدراسة السابقة :

مذكرة من إعداد الطالبة:سمية بن رموقة تحت عنوان النظام القانوني للجان الادارية المتساوية الاعضاء في الجزائر، مذكرة الماجستير تخصص قانون الادارة العامة، جامعة ام البواقي 2008-2009، تناولت فيها فصلين: الاول يتعلق بمفهوم اللجان الادارية المتساوية الاعضاء و تنظيمها

و عملها ،اما الفصل الثاني فتناولت من خلاله اختصاصات اللجان الادارية و طبيعة الاراء الصادرة عنها.

+ طرح الاشكالية:

يدور موضوع الدراسة حول اللجان الادارية المتساوية الأعضاء،التي هي ضرورية في أي مؤسسة عمومية و في تسيير المسار المهني للموظف. ومنه يمكن طرح الاشكالية الرئيسية التالية:
ما هو دور اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، في عملية تسيير المسار المهني للموظف العام في الجزائر،في ظل الامر 03/06 و المرسوم التنفيذي 199/20؟

+ الأسئلة الفرعية :

وتدرج تحت الإشكالية الرئيسية عدة أسئلة فرعية وهي:

- ما هي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء؟
- متى نشأت هذه اللجان الإدارية؟
- فيما تمثلت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وكيف ساهمت في تفعيل مشاركة الموظف العام في تسيير مساره المهني؟

+ الفرضيات الدراسية :

- تعاني اللجان الإدارية من عراقيل بيروقراطية تحول دون تأديتها لدورها.
- كلما كانت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء اكثر تمثيلا للموظفين، كان عملها اكثر كفاءة في تسيير المسار المهني و في استقرار المؤسسة.

+ حدود الدراسة:

الحدود المكانية:تدور الدراسة حول موضوع دور اللجان الادارية المتساوية الاعضاء،في تسيير المسار المهني للموظف العام في الجزائر.

الحدود الزمانية: تسلط الدراسة الضوء على موضوع اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، و دورها في تسيير المسار المهني للموظف العام، وفقا للمرسوم التنفيذي 20-199.

✚ منهجية الدراسة:

1. المناهج :

تماشياً مع طبيعة موضوع هذه المذكرة الذي، كان حول اللجان الإدارية والوظيف العمومي ومقتضياتها، اعتمدنا في إعدادها على الاقتراب القانوني، وما يمتلكه من أدوات في توصيف المفاهيم والمبادئ العامة التي استوجبت، مثل هذه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والحالات التي نظمها، و تحليل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيف العمومي واللجان المتساوية الأعضاء والقواعد التي تحكمها.

2. أدوات الدراسة :

أ. **الملاحظة :** وهذا من خلال تتبع المنظومة القانونية المؤسسة لعمل اللجان الادارية المتساوية الاعضاء.

ب. **البحث الوثائقي :** أما هذه الأداة فقد استخدمناها، وذلك من خلال جمعنا للمصادر والمراجع، واستخراج منها المعلومات وتنظيمها حسب ما تقتضيه مذكرتنا .

✚ تقسيم الدراسة:

وقد وجب علينا أن نقسم مذكرتنا، وفقا للخطة المتكونة من: مقدمة، وفصلين، وخاتمة تشمل أهم النتائج:

- الفصل الاول تناولنا فيه ماهية اللجان المتساوية الأعضاء وقد قسمناه الى ثلاثة مباحث كالاتي "المبحث الاول قدمنا فيه تعريف للجان المتساوية الأعضاء، اما في المبحث الثاني فقد تطرقنا الى النشأة التاريخية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ثمالمبحث الثالث حيث ذكرنا من خلاله أهمية اللجان المتساوية الأعضاء.

- أما الفصل الثاني جاء تحت عنوان وظيفية اللجان المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف العام والذي قسمناه الى ثلاثة مباحث وهي كآآتي: المبحث الاولتناولنا فيه آليات عمل اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في الجزائر، ثم المبحث الثاني:الذي تناول صلاحيات اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، واخيرا المبحث الثالث:العقبات التي تواجه عمل اللجان المتساوية الأعضاء.
- وخاتمة : كحوصلة لأهم النتائج .

الفصل الأول : ماهية اللجان المتساوية الأعضاء.

تمهيد:

ان الخوض في موضوع اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، يتطلب منا وضع و تثبيت مجموعة من المعالم و الاسس، و ذلك لهدف التمكن من الموضوع و حصره بغية الاحاطة به من كل الجوانب و الزوايا،وعليه جاء هذا الفصل الأول تحت عنوان "ماهية اللجان المتساوية الأعضاء " ، وليبيان ماهية اللجان المتساوية الأعضاء قسمنا هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث وهي كما يلي :

•المبحث الأول: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

•المبحث الثاني: النشأة التاريخية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

•المبحث الثالث: همية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

المبحث الأول: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بين هيئات وأجهزة الوظيفة العمومية، التي تتواجد إلى جانب اللجان الأخرى، ولذلك جاء هذا المبحث الأول لتبيان مفهوم اللجان المتساوية الأعضاء.

المطلب الأول: التعريف القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

سعيًا وراء وضع تعريف دقيق و جامع للجان المتساوية الأعضاء ، سنقتصر على مدلوله في قانون الوظيفة العامة و النصوص القانونية التطبيقية له السارية المفعول .

- تعريف الأمر 03-06 :

عرف الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفقا للمادة 63 منه التي تنص على : " تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، حسب الحالة ، لكل رتبة أو مجموعة رتب ، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان ، بالتساوي ، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين" ، كما نصت المادة 64 على : " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين ، وتجتمع زيادة على ذلك ، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي"¹.

- ثانيا : تعريف المرسوم التنفيذي 199-20 :

عرف المرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في نص المادة الثانية منه بقوله : " تكون لدى المؤسسات و الإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة ، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب ، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك

¹ المادة 63 و 64 من الأمر رقم 03/06 :المؤرخ في 2006/07/15 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة ، الجريدة الرسمية، العدد 46 ، الصادر في 2006/07/16

تتساوى مستويات تأهيلها، ويؤخذ بعين الاعتبار في جمع الرتب و الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك و تعداداتها وكذا ضرورة المصلحة و تنظيمها¹.

ما يلاحظ أن المشرع حافظ على معيار تعريفه للجان المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 03-06 و المرسوم التنفيذي 20-199 على أساس المجال العضوي ، من خلال كيفية التشكيل والإختصاصات المنصوص عليها في التشريعات و التنظيمات التي سبقتها، إلا أن هناك تغييرات جوهرية مست الإدارات التي تتواجد على مستواها وكذا المهام الموكلة إليها

المطلب الثاني: التعريف الفقهي

تعددت تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وبالتالي فهي تنحصر في ما يلي:

تعد اللجان المتساوية الأعضاء واللجان الفنية المتساوية الأعضاء، من الهيئات والتنظيمات الاستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري، على مستوى الوظيفة العامة وفي نطاق قانون الوظيفة العامة فقط؛ بالتالي فهي تنحصر في قطاع الوظيفة العامة دون القطاع الخاص.²

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الهيئات الاستشارية الأساسية بالوظيفة العمومية، التي تساهم في ترسيخ أسس التشاور والمشاركة في مجال تدبير الموارد البشرية.³

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي " ذلك الاعتراف القانوني لمجموع الموظفين للمشاركة 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 والإدارة والتسيير المقرر للموظفين، أو ممثلين

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية

² أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب ، 1989م ، ص 266.

³ "دليل حول انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالإدارات العمومية". على رابط

الانترنت https://www.mmsp.gov.ma/uploads/file/GUIDE_CAP_2015_VF.pdf ص 1. تاريخ المعاينة

سلطة حقيقية فعالة و مؤثرة في مصير تنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات والمنظمات الإدارية".¹

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جزء لا يتجزأ من نظام الوظيفة العمومية و المرفق العام، فقد أسند القانون لها مهام توسعت وتطورت بتطور الوظيفة العامة وعلاقة الموظف بالإدارة، وحتى يحمي المشرع الموظف من تعسف الإدارة إتجاهه، أنشأ هذه اللجان التي تضطلع أساسا بصلاحيات المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين، كشكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين؛ وتساهم في ترسيخ أسس التشاور مع الإدارة وتمارس حق المشاركة مع السلطة التأديبية عند قيامها بمراقبة أعمال الموظفين.²

هي هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية وتهدف الى إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية والحرص على أن تكون السلطة التقديرية لمسييري الإدارة عادلة وفق ضوابط وإجراءات.³

بعد عرضنا لهذه التعريفات نخلص الى تعريف اللجان الادارية المتساوية الاعضاء على انها:

"هيئات استشارية في نطاق الوظيفة العامة، تتكون من عدد متساوي من ممثلي الموظفين و ممثلي الادارة، تهتم بالمسائل الفردية التي تخص الموظفين كالتثبيت والترقية و التاديب....."

¹ أعمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري ، الجزائر ، 1984م ، ص 22.

² نبيلة ماضي: "النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري"، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد3، المجلد 7، سبتمبر 2020م، الجزائر، ص464-465.

³ ودان بوعبدالله و قمره سهيلة: "دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية الإستشفائية شيقيفاري مستغانم"، مجلة التكامل الاقتصادي، العدد 2، المجلد 9، جوان 2021م، الجزائر ص387.

المبحث الثاني : النشأة التاريخية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

سنخصص المبحث الثاني لدراسة العوامل والخلفيات التي أدت إلى استحداث اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء في الوظيفة العامة.

المطلب الاول: ظهور فكرة اللجان المتساوية الاعضاء

لقد ظهرت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في فرنسا ضمن القانون رقم (2294) الصادر في 19-10-1946؛ الذي يعتبر أول لائحة ديمقراطية للوظيفة العامة ومرحلة أولى لحقوق والتزامات الموظف العام، حيث جاء قانون 1946 سالف الذكر بمبدأ مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية عن طريق اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وتضم هذه اللجان عدد متساو من ممثلي الادارة وممثلي الموظفين، وتهتم بجميع المسائل التي تخص الموظف العام من (ترسيم ، ترقية ، تأديب...الخ).

و مع التعديلات التي مست قانون الوظيف العمومي الفرنسي، ابتداء من الامر رقم 244 الصادر بتاريخ 13-07-1983 الذي لايزال ساري المفعول، الا ان الاخذ بمبدأ مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لم يتغير عن طريق اللجان الادارية المتساوية الاعضاء.¹

المطلب الثاني: نشأة و تطور اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في الجزائر

أولا : في المرحلة الإستعمارية :

تبنّت الجزائر عادة الإستقلال نظام الوظيفة العمومية الذي أفرزته الأحكام القانونية السارية المفعول في الحقبة الإستعمارية وفق المرسوم 62 - 157 المؤرخ في 31 - 12 - 1962 ، الرامي إلى تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية ، وقد برر هذا القانون ببيان أسباب مقتضب من جهة في ظل الدولة المستقلة ينبغي إصدار تشريعات تتلائم وطموحات الشعب، ومن جهة أخرى لا يمكن ترك الدولة دون منظومة قانونية ، وهو النظام القائم

¹سمية بن رموقة : "النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر" ،مذكرة لنيل درجة الماجستير في قانون الادارة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، 2008-2009م ، ص11.

على فكرة البنية المغلقة في الوظيفة العمومية و السلك الوظيفي وكان من نتائج تبني هذه التركة غداة الاستقلال اعتماد السلطات العمومية على نظام المركزية المبرر بمقتضيات الظرف (ميلاد و تأكيد دولة وطنية تعاني من نقص فادح في الإطارات) ، وإدارة خاضعة لسلطة سياسية عاجزة على تأكيد صفتها لتحسين صورتها، كما ظلت الوظيفة العمومية الجزائرية متأثرة بأحكام الأمر الفرنسي لعام 1956 المستنقاة أحكامه من قانون 1946 ، و هي النصوص التي صدر بشأنها في عام 1962 قانون يؤكد على استمرار العمل بالقوانين الفرنسية ، إلا ما كان يتعارض مع السيادة الوطنية¹.

ثانيا : بعد الإستقلال :

عرفت اللجان الإدارية العديد من النصوص التشريعية التنظيمية المؤطرة لها، وهو ما سنتناوله من خلال استعراض كرونولوجيا هاته النصوص وفحواها.

1- في ظل الأمر 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية:

بدأ التفكير لأول تنظيم جديد للوظيفة العمومية مع فجر الإستقلال بتشكيل اللجنة الوزارية المتكونة من وزارة المالية و الداخلية لإعداد مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومية الذي تم إصداره في 2 جوان 1966 ، ويتم استحداث اللجان المتساوية الاعضاء كإطار لمشاركة الموظفين في تسيير مساهم المهني وإدارة شؤونهم لأول مرة في التشريع الوظيفي الجزائري بموجب المادة 13 من الأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، التي نصت على أنه تحدث على مستوى الإدارات و المصالح و الجماعات المحلية والمؤسسات و الهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه، لجنة أوعده لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعنى بالموظفين. كما أنشأت لجان متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها و المتعلقة بالتنظيم و بسير المصالح ولاسيما بالتدابير التي ترمي الى تجديد الطرق التقنية للعمل، وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة، حددها النص الصادر

¹ أحمد بوضياف : مرجع سابق، ص 270.

بموجب المرسوم 66-143 المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتنظيمها وسير عملها¹.

2- في ظل المرسوم 66-143 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تنظيمها و سيرها:

تم تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء بموجب نص خاص تطبيقي بصورة مستقلة عن قانون الوظيفة العامة لأول مرة بموجب المرسوم 66-143 الذي جاء تطبيقا للأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، حيث نصت المادة الأولى منه على تأسيس لجان متساوية الأعضاء في الإدارات و المصالح المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية التي تستخدم الموظفين المشار إليهم في المادة الأولى من الأمر 66-133 أعلاه، وذلك بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العامة و الوزير المعني ، وتضم عددا متساويا من ممثلي الإدارة و الممثلين المنتخبين من الموظفين ، وحدد المرسوم 69-55 كيفيات تعيين ممثلي الموظفين².

3- في ظل المرسوم 84-10 المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها:

جاء المرسوم 84-10 المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها وتنظيمها و عملها، ليسد النقائص التي شهدتها المرسوم التنفيذي 66-143 السالف الذكر المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تأليفها وتنظيمها و سيرها ولو كان متأخرا، حيث أنه بموجبه تتكون لجان متساوية الأعضاء في الإدارات المركزية و الولايات و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية التي يخضع موظفيها لأحكام الأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العامة ، ويمكن أن تكون هذه اللجان حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك ، وتوضع كل لجنة لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين، لاسيما المكلفة بجمع الملفات الفردية مركزيا و

¹-لكال ادير : اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن، بدون طبعة ، الجزائر ، ص 21.

²مزيتي فاتح ، "قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي 02-199 "مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية، جامعة عباس لغرور خنشلة، مجلد 04 ، العدد 03، سنة 2021 ص 498.

مسكها . أما عن تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء فقد تم تحديدها بموجب المرسوم رقم 84-11 المحدد لكيفيات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء¹.

4- في ظل المرسوم 85-59 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية:

لقد تأخر صدور النص القانوني المطبق على الوظيفة العمومية لما يقارب 07 سنوات ، بعد صدور القانون الأساسي للعامل، وذلك بموجب المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، الذي شمل مجال تطبيقه المصالح التابعة لها ، ومصالح المجلس الشعبي الوطني و المجلس الأعلى للمحاسبة ، وكل الهيئات العمومية التي تخضع لقواعد المحاسبة العمومية، كما تم استحداث لجان الموظفين في المؤسسات و الإدارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات و الهيئات العمومية الأخرى. حيث تنظر لجان الموظفين في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين ، و تتكون هذه اللجان من عدد متساوي بين ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية و ممثلين ينتخبهم الموظفون².

5- في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

بصدور الأمر 06-03 الذي اعتبر بمثابة انتفاضة في مجال تقنين الجونب المختلفة للوظيفة العامة ، تم إعادة تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء بموجب المواد 63-64. حيث نصت المادة 63 من الأمر 06-03 على أنه تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفون³.

¹ شاوي مريم سنتي نور الهدى "اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في التشريع الجزئري" ، مذكرة ماستر في العلوم القانونية ، جامعة 08 ماي 1945 ، 2018 ،

² مزيتي فاتح.المرجع نفسه.ص.499.

³ كلكال ادير "مرجع سابق

6- في ظل المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية:

استمر العمل بالمرسومين 10-84 و 11-84 المذكورين سابقا بالرغم من صدور الأمر 03-06 التي مس بالتعديل البعض من صلاحيات اللجان المتساوية الأعضاء، بوقت طويل قارب 14 سنة إلى غاية سنة 2020 . أين صدر النص التطبيقي الجديد بموجب المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية¹.

المبحث الثالث: أهمية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

تلعب اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء دورا رئيسيا في عملية تسيير المسار المهني للموظف العام وهذا ما يمنحها اهمية كبيرة؛ فلتحديد اهمية اللجان الادارية المتساوية الاعضاء قسمنا المبحث الى مطلبين حسب طبيعة الاهمية :قانونية و ادارية.

المطلب الاول: الأهمية القانونية

للجان الإدارية المتساوية الأعضاء أهمية كبيرة وهذا ما استنتجناه من المادة 04 و المادة 63 من الأمر رقم 03/06 يمكن حصرها في:

1. 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.
2. هيئة مهنية تشارك الإدارة في السهر على ضمان السير الحسن للحياة المهنية للموظفين العموميين وحماية مصالحهم في إطار تنظيمي، باعتبار أنّ الموظف هو كل عون عيّن في وظيفة عمومية

¹ مزيتي فاتح. المرجع السابق ص 500/551.

دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، وهذا كله من أجل خلق جو من الثقة وإشراك جميع الموظفين الموزعين على مستوى الفئات الهرمية.

3. 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.

هيئة جماعية متساوية الأعضاء تجمع بالتساوي بين ممثلين عن الإدارة ومنتخبين عن الموظفين، لدراسة المسائل المتعلقة بهذا الأخير و إتخاذ القرارات بصفة جماعية، من أجل خلق التوازن ما بين السلطة العامة و الضمانات المقررة للموظفين في حماية حقوقهم في نطاق الوظيفة العامة. هيئة تقوم على مبدأ الانتخاب في اختيار ممثلي الموظفين، حسب المجال القانوني و الإداري المركزي واللامركزي الذي تنشأ فيه؛ وهذا من أجل تحقيق مبدأ المساواة و مبدأ ديمقراطية الإدارة و مبدأ حياد الإدارة في علاقتها مع الموظفين العموميين.¹

المطلب الثاني: الأهمية الإدارية

¹ المادة 04 و المادة 63 من الأمر رقم 03/06: المؤرخ في 2006/07/15 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة ، الجريدة الرسمية، العدد 46 ، الصادر في 2006/07/16

وحسب دليل التدبير الإداري للموظفين فإن أهمية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتلخص في ما يلي :

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الواجب إحداثها بمقتضى النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، من الوسائل الهامة التي أمر بها المشرع من أجل الحفاظ على الضمانات المخولة للموظفين داخل منظومة الوظيفة العمومية.

تشكلها من ممثلين عن الإدارة و ممثلين عن الموظفين تم اختيارهم عن طريق الانتخاب، جاء من أجل تحقيق نوع من التعاون والتشاور فيما يخص النظر في وضعية الموظفين، ويعمل على ترسيخ ثقافة التواصل البناء والعمل المشترك، من أجل تحقيق الأهداف التي تجعل المواطن في صلب اهتماماتها وخدمته بالطريقة الفضلى.

تعتبر من ناحية أخرى من الوسائل الفعالة التي تعمل على إشراك الموظف في تدبير مساره المهني. يمكن استخلاص أهمية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في، تقديم الرأي والشورى في الشؤون الخاصة والفردية للموظفين العموميين، مثل التعيين والنقل والترقية والتأديب وإشراك الموظفين في تسيير مساره المهني¹.

خلاصة الفصل :

¹"التدبير الإداري للموظفين"، على رابط

http://www.mjs.gov.ma/sites/default/files/commission_administratives.pdf?fbclid=IwAR3547ch الانترنت

2022/02/06 تاريخ المعاينة pdf.Vle_t-T-FBaXcwrWwh1K3kVuEs-dFxWVtjzQPcWiCTv6CqVuc0

لقد تمكنا بعد تشخيص الفصل الاول من مذكرتنا، المعنون بماهية اللجان الادارية المتساوية الاعضاء من الخلاص الى انه: اللجان المتساوية الاعضاء هي هيئات تتدخل في كافة مراحل المسار المهني للموظف، حيث تتشكل من عدد متساوي من اعضاء نصفهم يمثل الادارة في حين يمثل النصف الاخر الموظفين؛ حيث أحدثت هذه اللجان للمرة الاولى في الادارة الفرنسية سنة 1946 و من ثم تبنتها الادارة الجزائرية؛ نظرا لغياب منضومة قانونية خاصة باللجان الادارية، عملت بالقانون الفرنسي الى غاية 1966. حيث كان الامر 133/66 القانون الاساسي العام للتوظيف العمومي الاول في الجزائر المستقلة؛ وصولا الى المرسوم التنفيذي 199/20 الذي يعتبر اخر تحديث للقانون المنظم للجان الادارية المتساوية الاعضاء في الجزائر. و تكتسي هذه الاخيرة اهمية بالغة في الدفاع عن حقوق الموظفين من جهة، و تمثيل الادارة من جهة اخرى.

الفصل الثاني: وظيفة اللجان المتساوية الأعضاء في تسيير

المسار المهني للموظفين العام

تمهيد :

ان تحديد وظيفة اللجان الادارية المتساوية الاعضاء و اسهاماتها في عملية تسيير المسار المهني للموظف العام، متوقف على بعض الجزئيات؛ للوصول الى استخلاص آليات عمل اللجان الادارية المتساوية الاعضاء و الصلاحيات التي منحها اياها المشرع، و اخيرا الوقوف على مختلف العقبات التي تعيق عمل اللجان الادارية. عليه جاء هذا الفصل تحت عنوان "وظيفة اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في تسيير المسار المهني للموظف العام". حيث قسمنا هذا الفصل على النحو التالي:

• **المبحث الأول:** اليات عمل اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في الجزائر.

• **المبحث الثاني:** صلاحيات اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في تسيير المسار المهني

للموظف العام

• **المبحث الثالث :** العقبات التي تواجه عمل اللجان المتساوية الأعضاء

المبحث الأول : آليات عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر

تهدف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى تمثيل الموظفين العموميين في سلك ما، ومشاركة الإدارة في تسيير المسار المهني للموظفين من جهة ، وتمثيل الإدارة و الدفاع عن مصالحها من جهة أخرى. فمما تتكون هذه اللجان و ما هي آليات عملها؟

للإجابة على هذا السؤال قسمنا المبحث إلى مطلبين كالآتي: ¹

المطلب الأول : تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تتضمن اللجان المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الموظفين المنتخبين، وتتشكل من أعضاء دائمين و أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين ويتم تعيينهم وفق الكيفيات التالية:

أ- تعيين ممثلي الإدارة :

طبقا للمادة 72 من الأمر 03/06 يعين ممثلو الإدارة الدائمون و الإضافيون لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئة التي لها سلطة التعيين ، وتتمثل هذه السلطة في شخص الوزير أو الوالي المعني، ويتم التعيين في أجل 15 يوما الموالية لإعلان نتائج الانتخابات الخاصة بممثلي الموظفين ، سواء بقرار من الوزير المعني بالنسبة للجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، أو بقرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية ، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي للجان المتساوية الأعضاء البلدية أو مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري².

أما عن الشروط الواجب توافرها في أعضاء ممثلي الإدارة ، نصت عليها المادة 10 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199 حيث يعينون من بين موظفي الإدارة المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة "أ" ، و أضافت نفس المادة أنه في حالة ما إذا كان عدد الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة "أ" في نفس الإدارة ، غير كاف، يمكن تعيين ممثلي الإدارة من بين الموظفين المنتمين

¹ - نبيلة ماضي، سامية العايب، " اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199" ، مجلة

الدراسات القانونية المقارنة، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، المجلد 07، العدد 02، 2021 ص 1098.

² المادة 72 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة ، المؤرخ في 15 يوليو 2006

الفصل الثاني: وظيفة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف العام

إلى رتبة المجموعة "ب"، على أن يعيّن الموظف ممثل الإدارة في لجنة إدارية متساوية الأعضاء واحدة، غير أنه إذا كان التعداد لا يسمح بذلك ، يمكن تعيينه في عدد لجان¹.

أما بالنسبة لعدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فهي تتشكل حسب الأسلاك الوظيفية، وحسب المادة 07 من المرسوم التنفيذي 20-199 يحدد الأعضاء في اللجان كما يلي :

- عضوان (2) دائمان و عضوان (2) إضافيان بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق (10) و يقل عن 21.

- ثلاثة (3) أعضاء دائمون وثلاثة (3) أعضاء إضافيون بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي (21) ، ويقل عن (150).

- أربعة (4) أعضاء دائمون و ثلاثة (3) أعضاء إضافيون بعنوان الإدارة ، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي (150) و يقل (500) .

- خمسة (5) أعضاء دائمون و ثلاثة (3) أعضاء إضافيون بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق (500) .

مع ملاحظة أنّ تقدير تعداد الموظفين الذي يؤخذ في الحسبان لتحديد عدد الممثلين، يكون عند التاريخ المحدد لقفّل قائمة الناخبين².

¹ المادة 10 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية.

² المادة 07 من المرسوم التنفيذي 199/20، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية ،المؤرخ في 25 يوليو 2020

أما بالنسبة لرئاسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ترأسها السلطة التي توضع على مستواها أو ممثل عنها، على أنه في حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة، تعين السلطة المعنية موظفاً من بين ممثلي الإدارة الدائمين في ذاتي اللجنة.

نستقرأ من ذلك أن المشرع الجزائري لم يضمن التداول على رئاسة هذه اللجان بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين، فقد حصر الرئاسة للسلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثل عنها، وهذا ما قد يخل بمبدأ الحياد.

ب. تعيين ممثلي الموظفين.

نصت المادتان 68 و69 من الأمر 03/06، على أن يتقدم المرشحين لعهدة انتخابية لتمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، يقدمون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، وفي حالة غياب منظمات نقابية ذات تمثيل على مستوى مؤسسة أو إدارة عمومية، وعليه يمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح، أن يقدموا ترشيحهم لينتخبوا في هذه اللجان، على أن تجرى هذه الانتخابات قبل أربعة أشهر على الأكثر، وشهرين على الأقل، من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الحاليين، وعموماً تتمثل الشروط العامة الواجب توافرها لتعيين ممثلي الموظفين في ما يلي:¹

1_ قائمة

الناخبين: يعد ناخبين، بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء، الموظفون في وضعية القيام بالخدمة أو الانتداب، و الذين ينتمون إلى الرتبة أو السلك الذي سيتم تمثيله في هذه اللجنة، حيث تضبط قائمة الناخبين المدعويين إلى التصويت بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء، بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة، من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، كما يمكن توزيع الناخبين على فروع اقتراع لتأدية العمليات الانتخابية.

على العموم يجب أن يتم قفل قائمة الناخبين ونشرها قبل عشرين يوماً على الأقل، من التاريخ المحدد للاقتراع، كما يرفق عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء بقائمة الناخبين، وتتنشر حسب الشروط نفسها.

¹ المادتان 68 و69 من الأمر 03/06، مرجع سابق

كما نشير إلى أنه يجب أن تتضمن قائمة الناخبين، بالنسبة لكل موظف، الاسم و اللقب ، تاريخ التوظيف، رتبة الانتماء، الوظيفة، و المصلحة التابع لها، كما يمكن لكل موظف ، لم يرد اسمه في قائمة الناخبين، أن يقدم طلبا كتابيا للتسجيل حسب الحالة، للسلطة التي لها صلاحية التعيين، خلال ثلاثة (3) أيام عمل، ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة، على أن تبت السلطة المعنية في الطلبات الواردة إليها فوراً¹.

2- **قائمة المترشحين:** حسب المادة 28 من المرسوم التنفيذي 20-199 يمكن أن يترشح بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء، الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتسجيل في قائمة الناخبين لهذه اللجنة، كما أضافت هذه اللجنة أيضا بأنه : " لا يمكن انتخاب الموظفين الذين هم في عطلة مرضية طويلة المدة، ولا الذين كانوا محل إجراء توقيف تحفظي أو الذين تم تنزيلهم في الرتبة "، ما يعاب على هذه الفقرة استعمال كلمة "انتخاب" ، بل كان يجب صياغة المادة باستعمال مصطلح "ترشح" أي "لا يمكن ترشح الموظفين...."، كما لا يحق للمترشح للترشح للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين إلى الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها².

في الأخير يجب التنويه إلى أنه يجب أن تنشر القوائم المعدة حسب الشروط المحددة في المرسوم التنفيذي 20-199 في الفصل الثالث المتعلق بتنظيم انتخاب ممثلي الموظفين فوراً، في كل أماكن العمل وبأي وسيلة أخرى ملائمة.

3- **سير العمليات الانتخابية:** لتأدية العمليات الانتخابية ، حسب المادة 37 من المرسوم التنفيذي 20-199 ، يحدث مكتب تصويت مركزي لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء التي يراد تكوينها، بموجب قرار أو مقرر، من السلطة التي لها صلاحية التعيين، كما يمكن تكوين مكاتب تصويت ملحقه على مستوى فروع الاقتراع.

¹ جمال قروف ، "اللجان الإدارية كمجلس تأديبي طبقا للمرسوم التنفيذي 20-199"، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية ،

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة ، المجلد 15 ، العدد 01 ، 2022

² نيفين بن مدور "اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء وفق المرسوم التنفيذي 20-199"، مذكرة ماستر في الحقوق ، جامعة

العربي بن مهدي -أم البواقي، 2021،

تجري العمليات الانتخابية علانية في مقر الإدارة المعنية و خلال أوقات العمل، على أن يتم التصويت بالاقتراع السري في ظرف أو بالمراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني، حسب كفاءات تحدد بموجب تعليمة من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹.

وعلى العموم تنظم العمليات الانتخابية، وفرز أصوات الاقتراع حسب الكفاءات المنصوص عليها في المواد من 39 إلى 43 من المرسوم التنفيذي 20-199، حيث يتم إعداد قائمة المترشحين المنتخبين الدائمين و الإضافيين من طرف المكتب، حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها من طرف كل واحد منهم، يتم اعتماد الأقدمية العامة في الفصل بينهم.

4- إعلان نتائج الانتخابات : لقد نصت المادة 45 من المرسوم التنفيذي 20/199 على انه "يعد مكتب التصويت المركزي محضرا عن العمليات الانتخابية، ويرسل فورا إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، التي تؤكد نتائج الانتخابات و يعلن بموجب قرار أو مقرر"، قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين و إضافيين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها، على أن تنشر القائمة في أماكن العمل للمؤسسات و الإدارات العمومية المعنية، وبكل وسيلة أخرى ملائمة. والجدير بالذكر أنه عندما يكون عدد المصوتين في الإقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين، يحرر محضر قصور بذلك و يتم عندئذ ، إجراء دور ثان للانتخابات، ينظم في أجل لا يتعدى خمسة و ثلاثين (35) يوما ابتداء من تاريخ أول اقتراع، و تصح الإنتخابات مهما يكن عدد المصوتين².

المطلب الثاني: تنظيم اجتماعات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

¹ المادة 37 من المرسوم التنفيذي 20-199، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية .

² المادة 45 من المرسوم التنفيذي 20-199، مرجع سابق

أولاً: الدورات : تجتمع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مرتين في السنة على الأقل ، ويكون ذلك بناء على استدعاء من رئيسها بمبادرة منه، أو بطلب كتابي من ثلث (3/1) أعضائها الدائمين على الأقل، وتترأس هذه اللجان السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلها المعين لهذا الغرض، و في حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة، تعين السلطة المعنية موظفاً من بين ممثلي الإدارة الدائمين، في ذات اللجنة.

ونشير إلى أنه من الأفضل أن تتم رئاسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالتناوب بين ممثل الإدارة، وممثل الموظفين الأكثر أقدمية، وذلك لتوفير الحياد، خاصة في حالة تساوي الأصوات أين يرجح صوت الرئيس.

يكون اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الدائمين فقط، حيث لا يمكن للأعضاء الإضافيين حضور الاجتماعات، إلا في حالة استخلاف الأعضاء الدائمين، وذلك في حالة حدوث مانع مبرر، كما نصت المادة 18 من المرسوم التنفيذي 20-199، على أنه لا يمكن لأي عضو من أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتوقع تسجيله في جدول الترقية في الدرجات أو في قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة أعلى، المشاركة في مداورات اللجنة، كما لا يمكن لأي أحد من أعضاء هذه اللجنة حضور اجتماعاتها ، إذا كانت هذه اللجنة بصدد إبداء رأي يخصه بصفة فردية¹.

ثانياً: المداورات

يتم إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف رئيسها، أو بطلب كتابي ممضى من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل، أو من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم حول جميع المسائل المدرجة ضمن اختصاصاتها، حيث تبدي رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين. بالنسبة للنصاب القانوني للتداول، نصت المادة 19 من المرسوم التنفيذي 20 - 199 على أنه : " لا تصح مداورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا بحضور ثلاثة أرباع (4/3) أعضائها على الأقل².

¹ نبيلة ماضي، مرجع سابق، ص 476/475.

² - نبيلة ماضي، سامية العايب، مرجع سابق، ص 476/477

عند عدم اكتمال هذا النصاب، يستدعي من جديد أعضاء اللجنة ثمانية (8) أيام و يصح عندئذ، اجتماعها إذا حضر نصف أعضائها.

يتم اتخاذ القرار من قبل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالاقتراع السري، حيث يجب أن يشارك فيه جميع أعضاء اللجنة، وأما في حالة تساوي عدد الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحاً، ما عدا في حالة الانضباط التي تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة.

وحسب المادة 20 من المرسوم التنفيذي 20-199 يجب أن يحرر عند نهاية كل اجتماع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء محضر مداوات مفصل، حيث يمضى من طرف كل الأعضاء الحاضرين ، كما يجب أن يسجل في دفتر مرقم و مؤشر عليه من طرف السلطة المعنية ، كما يجب على أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إمضاء محضر المداوات مع ضرورة تسجيل كل التحفظات المحتملة لكل عضو من الأعضاء، كما يلتزم أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالسرية الكاملة فيما يتعلق بالمداوات، وكذا الوثائق التي تحصلوا عليها أو طالعوها بحكم عضويتهم ، كما يجب عليهم أن يلتزموا باحترام السر المهني بخصوص جميع الوقائع و الوثائق التي يطلعون عليها بحكم عضويتهم¹.

و تجدر الإشارة إلى أن قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع كجلس تأديبي، تسري ابتداء من تاريخ إمضاء محضر الاجتماع، كما تبلغ للموظف المعني في أجل ثمانية أيام، ابتداء من تاريخ هذا الاجتماع.

كما تعد كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء نظامها الداخلي ، وذلك طبقاً للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة، حيث تتم الموافقة عليه بموجب قرار أو مقرر ، حسب الحالة ، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، و يتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة لا يكون عضواً فيها.

و انطلاقاً مما تطرقنا إليه في هذا المطلب خلصنا الى انه تعدّ اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إحدى هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، تنشأ في إطار مشاركة موظفين في تسيير حياتهم

¹ احسن غربي ، "المظام القانوني للجان الادارية المتساوية الاعضاء في الجزائر دراسة على ضوء احكام المرسوم التنفيذي رقم 199/20" ، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، العدد 03، العدد التسلسلي 35، يونيو 2021.

الفصل الثاني: وظيفة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف العام

المهنية، فهي هيئة استشارية، يعتبر وجودها أكثر من ضرورة لما فيه مصلحة للإدارة و الموظف معاً، و إجابة على إشكالية الدراسة توصلنا إلى أن المشرع الجزائري من خلال تأطير اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بمختلف القواعد القانونية التي تحدد اختصاصها و تشكيلها قد وصل بنسبة كبيرة إلى تحقيق الحماية اللازمة للموظف أثناء ممارسة وظيفته، خاصة بصدور المرسوم التنفيذي 20-199، حيث نص على ضرورة تحقيق المساواة بين ممثلي الإدارة و الموظفين حتى لا تكون دائماً بجانب الإدارة، و إنما تحاول تحقيق الديمقراطية عن طريق ما تصدره من قرارات تقبل الطعن فيها. وبناء على ما تم تحليله باقتضاب، توصلنا إلى أهم النتائج التالية:

- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية تستشار في إطار المساهمة في تسيير بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف.
- تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة داخلية موجودة على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية ، حيث تنشأ حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك بحيث تتساوى مستويات تأهيلها.

المبحث الثاني : اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 06-

03 و المرسوم التنفيذي 20-199:

إنّ تخصيص هذا المبحث لدراسة اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، يتطلّب بالضرورة الخوض في اختصاصاتها ذات الطابع الإستشاري (المطلب الأول) ، وصولاً إلى تناول اختصاصاتها ذات الطابع التأديبي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: اختصاصات ذات طابع استشاري

خول القانون للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، بموجب المادة 64 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القيام بمهام استشارية. ومن المتعارف عليه أن الإستشارة قد تكون اختيارية من حيث الشكل و المضمون ، و قد تكون الزامية من حيث الشكل دون فحواها، كما قد تكون الزامية في شكلها و مضمونها وهنا تأخذ صورة الرأي المطابق، وفي هذا الإطار يتم دراسة الحالات التي تستوجب الرأي المطابق للجان المتساوية الأعضاء (الفرع الأول)، و الحالات التي تستوجب الرأي الإستشاري للجان المتساوية الأعضاء (الفرع الثاني).

أولاً: الحالات التي تستوجب الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق حول المسائل المتعلقة بترسيم المتريص (أولاً)، الترقية في الدرجة و الرتبة (ثانياً)، الإدماج في رتبة الانتداب (ثالثاً)، النقل الإجباري لضرورة المصلحة (رابعاً)، إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب اهمال المنصب، وفقاً للتنظيم المعمول به (خامساً)، وهو ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.

1

1- ترسيم المتريص :

لقد نظم قانون الوظيفة العامة مرحلة إعداد المتريص و تهيئته في الفصل الثاني من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وأفرد قانون الوظيفة العمومية 20 مادة أحالت عن التنظيم². وبعد ركود من المشرع في إصدار التنظيم دام قرابة 11 سنة، صدر المرسوم التنفيذي 17-322 المحدد لأحكام المطبقة على التريص في المؤسسات الإدارية العمومية. و المتريص في مجال الوظيفة العامة يعني كل عون يشغل أو يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة، غير أنه لم يتم ترسيمه بعد في رتبة السلم الإداري، حيث يتوقف ذلك على اجتيازه لفترة

¹-مزيتي فاتح: "قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 03/06 و المرسوم التنفيذي 199/20"، مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية، العدد 03، المجلد 04، 2021، جامعة عباس لغرور، الجزائر، ص 508.

²- سلامة عبد المجيد، "المركز القانوني للمتريص في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة حوليات جامعة

الجزائر 01 ، المجلد 34 ، العدد 03 ، 2020 ، ص 167.

التربص بنجاح أو على ثبوت صلاحيته الفعلية لتولي مهام الوظيفة المعين فيها. و يتم الترسيم على أثر نهاية فترة التربص و المقدرة بسنة، و هي مدة معقولة و كافية بأن تسمح للإدارة للكشف عن مؤهلات المتربص و تقدير مدى صلاحيته للقيام بمهام الوظيفة المعين فيها¹.

لتقوم بعدها مصلحة المستخدمين على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية بإعداد قائمة تأهيل تتضمن مجموعة من البيانات الإلزامية الخاصة بالمتربص، وذلك فيما يخص اسمه و لقبه و رتبته، و تاريخ تنصيبه و تعيينه ، و رأي السلطة السلمية التي تملك صلاحية التعيين، و نتائج الإمتحانات المهنية، و كل الوثائق الثبوتية التي تثبت أن المتربص قد استفاد من تكوين تحضيرية المشروطة في بعض الرتب و تعرضها على اللجنة قصد تثبيته² .

ومن ثم فإنه طبقا للمادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 و المادة 91 من الأمر 06-03 يتم ترسيم الموظف المتربص بعد أخذ الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

2- الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة:

تعرف الترقية بأنها نقل الموظف من وضع وظيفي أقل إلى وضع وظيفي أكبر، و تقسم إلى قسمين :

ترقية في الدرجة تقتضي ترتيب بعض المزايا أهمها الزيادة في الراتب، و ترقية في الرتبة و التي تقتضي ترتيب مسؤوليات جديدة³.

وبناء على نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 يتم الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء بخصوص الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة بعد التسجيل في قائمة التأهيل كما يلي:

أ- الترقية في الدرجة :

¹ - سميحة لعقابي و شمس الدين بشير الشريف، "النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية"، مجلة العلوم القانونية و الإجتماعية الصادرة عن جامعة الجلفة، المجلد الرابع، العدد الرابع، 2019، ص 241.

² - جلول بن سديرة و سليمة مسراتي، "المركز القانوني للمتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية"، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي 17 - 322، مجلة العلوم القانونية و السياسية الصادرة على جامعة الوادي، المجلد 09، العدد 03، ديسمبر 2018، ص 49 .

³ - عصمت عبد الكريم خليفة، "نظام الترقية في الوظيفة العمومية في الجمهورية الجزائرية و التشريعات المقارنة"، بحث مقدم للحصول على ماجستير الإدارة و المالية العامة، جامعة الجزائر، 1979، ص 09.

تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة بصفة مستمرة حسب الطرق المحددة قانوناً بعد أخذ الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، بناء على تقييم مسبق معد من طرف السلطة السلمية.

ب- الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل:

تعرف الترقية الاختيارية على أساس التسجيل في قائمة التأهيل بأنها انتقاء الموظفين المؤهلين للترقية المستوفين لشروط تولى مهام جديدة في السلك الأصلي بعد التسجيل في جدول الترقية و الذي يتعين على سلطة التعيين احترام ترتيب الجدول ، فالتسجيل في قائمة التأهيل يستوجب الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

3- الإدماج في رتبة الانتداب :

تتم إحالة الموظف على الإنتداب بقرار أو مقرر فردي يصدر عن السلطة المؤهلة بالتعيين كالوزير في الإدارة المركزية و الوالي في الولاية. وبما أن وضعية الإنتداب من المسائل التي تخص الحياة المهنية للموظف ، فإن استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء بخصوصها يعد أمراً إلزامياً¹ .

4- النقل الإجباري لضرورة المصلحة:

قد تلجأ السلطة الإدارية المختصة في نقل الموظف بصورة إجبارية بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، ويكون رأي اللجنة إجبارياً أي يجب على الإدارة أن تأخذ به ، فإذا قامت الإدارة باتخاذ قرار نقل الموظف دون أخذ الرأي المطابق للجان الموظفين، فهي ملزمة بعد ذلك بإخطار تلك اللجنة التي تصدر رأياً ملزماً للإدارة . إما بالموافقة على مقرر النقل أو رفضه، و في هذه الحالة الأخيرة على الإدارة أن تسحب قرارها و ترجع الموظف إلى منصبه الأصلي. فالنقل

¹ - نبيلة أفوجيل، "خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03، مجلة الإجتهد القضائي الصادرة عن جامعة بسكرة ، المجلد 13 ، العدد 01 ، مارس 2021 ، ص 415.

الإجباري إجراء داخلي تلجأ إليه الإدارة دون أن تستند على خطأ تأديبي المنصوص عليه في نص المادة 158 من الأمر 03-06¹.

5- إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب، وفقا للتنظيم المعمول به:

العزل هو إنهاء مسبق للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته ، ويكون ذلك نتيجة لتخليه أو إهماله لمنصب عمله لمدة محددة قانونا ، وهو يعتبر جزءا اداري للموظف المهمل لمنصبه²، وقد تم اسناد إبداء الرأي في إعادة الموظف المعزول لمنصبه إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 .

حيث يحق للموظف الذي تعرّض لعقوبة العزل الإستفادة من مجموعة من الضمانات و إلغاء قرار العزل و إعادة إدماج الموظف إلى منصبه بعد أخذ الرأي المطابق للجان المتساوية الأعضاء حسب الإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 17 - 321 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب³

ثانيا: الحالات التي تستوجب الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي الاستشاري في المسائل المتعلقة بتعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف (أولا) ، مناهج تقييم الموظفين (ثانيا) ، النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه (ثالثا) ، إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية (رابعا) ، ترقية الموظف في الرتبة ، بطريقة استثنائية ، عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك (خامسا) ، الحركات الدورية لنقل الموظفين ، المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها (سادسا)⁴.

¹- نبيلة صديقي ، "النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة و الإجراء التنظيمي الداخلي"، مجلة القانون و العلوم السياسية الصادرة عن جامعة النعامة ، العدد 02 ، جوان 2015 ، ص 360.

²- طاهر بوشيبية ، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري ، مجلة آفاق العلمية الصادرة عن جامعة تمنراست ، المجلد 13 ، العدد 01 ، 2021 ، ص 442، 443 .

³- المرسوم التنفيذي من 17 - 321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، الجريدة الرسمية عدد 66 ، الصادرة في 12 نوفمبر 2017 .

⁴- المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199 ، مرجع سابق

1- تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف :

إن تكريس مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية الذي نص عليه المشرع الجزائري في المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، يؤدي إلى موضوعية نظام الإلتحاق بالمؤسسات و الإدارات العمومية ، وفي هذا الإطار فإن اختيار النسب القانونية المطبقة على مختلف النسب أنماط الإلتحاق بالوظائف العامة يخضع للرأي الإستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء سواء تعلق الأمر بأنماط التوظيف الخارجي أو الداخلي¹

2- مناهج تقييم الموظفين:

لقد جعل المشرع الجزائري من السلطة السلمية للموظف ، هي الجهة المنوط بها تقييم الموظف، باعتبارها الأقدر على تحديد مدى جدارته و كفاءته في أداء عمله ، فمعيار التبعية الوظيفية هو المعول عليه لتحديد الجهة المختصة بوضع التقرير عن الموظف². ألا إنه يتوجب على الإدارة استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تحديد مناهج التقييم و ذلك عملا بنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199 . و المادة 100 من الأمر 06-03 التي نصت على أنه تحدد المؤسسات و الإدارات العمومية ، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و موافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية ، مناهج التقييم التي تتلائم و طبيعة نشاطات المصالح المعنية³. المنصوص عليها ضمن المرسوم التنفيذي 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019 ، المحدد لكيفيات تقييم الموظف السالف الذكر.

3- النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إيطار تقييمه:

للجان الإدارية المتساوي الأعضاء دور هام في حماية الموظف من طرف الإدارة خاصة في مسائل هامة كالتقييم الذي يمنحه رئيس السلطة السلمة ، حيث تبلغ النقطة المرقمة للموظف المعني 15 يوم على الأقل قبل اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة . و التي يمكنها بناء

¹ سعد لقيب: التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مجلة الحقوق و العلوم السياسية الصادرة عن جامعة زيان عاشور الجلفة ، المجلد 02، العدد 22، 2015 ، ص104.

² سميحة العقابي ، نظام تقييم الموظف العمومي في التشريع الجزائري بين الفعالية و القصور ، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية الصادرة عن جامعة باتنة 01، العدد 08 ، جانفي 2016، ص 500 .

³ المادة 100 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

طلب من الموظف اقتراح مراجعتها بعد التأكد من تعسف هذا الأخير، و تعرض اقتراحها على رئيس السلطة الذي له صلاحية التعيين.¹

4- إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية :

الاستيداع يتخذ صورتين، الاستيداع بقوة القانون متى استدعت المصلحة العامة ذلك، و الاستيداع الإرادي أي بطلب المعني لأغراض شخصية وهو إجراء إداري بحت²، إذ يمكن للموظف لأسباب معينة، أن يلتمس من الإدارة الإستفادة من الإحالة على الاستيداع. إذ تملك الإدارة في هذه الحالة السلطة التقديرية في قبول الوضعية أو رفضها، مع تبرير لموقفها للموظف ويحال الموظف على وضعية الاستيداع بطلب منه لأغراض شخصية، بعد استشارة اللجان المتساوية الأعضاء في حالات حددتها المادة 148 من الأمر 06-03 السالف الذكر³.

5- ترقية الموظف في الرتبة بطريقة استثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاضع له على ذلك :

تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني ، وذلك بالإنقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الذي يعلوه مباشرة ، و تنقسم الترقية في الرتبة إلى ترقية على أساس الشهادة ، و ترقية عن طريق الإختبار المهني ، و ترقية بعد التكوين المهني المتخصص ، و ترقية عن طريق الفحوصات المهنية . كما يمكن ترقية الموظف بصورة استثنائية

¹ - المادة 11 من المرسوم التنفيذي 19-165، مرجع سابق.

² - المرسوم التنفيذي 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ، الجريدة الرسمية، عدد 77 ، الصادرة في 20 ديسمبر 2020.

³ - عتيقة معاوي و رؤوف بوسعيدة ، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة و قيد ضرورة المصلحة ، مجلة العلوم القانونية و السياسية الصادرة عن جامعة الوادي ، المجلد 11 ، العدد 01 ، أبريل 2020 ، ص 557.

عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك¹، وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وهو ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-1992.

6-الحركات الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها :

نظم موضوع حركات نقل الموظفين ضمن أحكام الفصل السادس من الباب السادس من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا بعض القوانين الأساسية التي يخضعون له، لا تتم إلا بعد أخذ الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

المطلب الثاني: اختصاصات ذات طابع تأديبي:

رغبة في حماية الموظف العام من تعسف الإدارة في المجال التأديبي، أناط المشرع باللجان المتساوي الأعضاء مهاماً تأديبية، حيث نصت الفقرة الثانية من 64 من الأمر 03-06 على: "... تجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي".

و هو ما أكدت عليه المادة 06 من المادة 12: " يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة ب... العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة"³.

و في هذا الإطار يتم دراسة اجتماع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة (الفرع الأول)، ثم ضمانات سير عمل اللجان المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في (الفرع الثاني).

أولاً: اجتماع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة:

نصت المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 03-06 على أنه تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة

¹المادة 107 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

²المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199، مرجع سابق.

³المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199، مرجع سابق.

الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي ، و التي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها¹.

و قد نصت المادة 163 من الأمر 06-03 على العقوبات من الدرجة الثالثة و التي تتمثل

في:

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام.

- التنزيل من درجة إلى درجتين.

- النقل الإجباري.

و العقوبات من الدرجة الرابعة و التي تتمثل في:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

- التسريح.

و تخضع هذه العقوبات للإجراءات التالية:

1- معاقبة الخطأ: تتم المعاقبة حسب نص المادة 166 من الأمر 06-03 بإعداد تقرير يتضمن تبيان أسباب متابعة موظف تأديبي، بذكر الفعل المرتكب من جانبه، و الذي يشكل خطأ مهنيًا من درجة ما ، تحديد مدى مسؤولية الموظف في المؤسسة أو الإدارة المستخدمة ، الضرر الناجم عن الخطأ ، العقوبة المناسبة المراد توقيعها و غيرها.

2- إخطار المجلس التأديبي "اللجان المتساوية الأعضاء": يتم إخطار اللجان بموجب تقرير مبرر حسب المادة 166 السالف الذكر، و ذلك في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوما تسري من تاريخ معاقبة الخطأ، و إلا يسقط الخطأ بانقضاء الأجل، مما ينبني عليه عدم متابعة الموظف تأديبيًا. و يعتبر الإخطار بمثابة تحريك للدعوى التأديبية التي تباشرها سلطة التعيين ضد الموظف مرتكب الخطأ المهني ، وذلك أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي ، الذي يلزم وجوبًا بالفصل في الدعوى التأديبية في ظرف لا يتعدى 45 يوما ، تسري من تاريخ إخطاره بالدعوى التأديبية حسب المادة 165 فقرة 02 ، وعند الضرورة قد يطلب المجلس التأديبي من سلطة التعيين

¹ المادة 165 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

فتح تحقيق إداري ، و الأمر جوازي فلمجلس التأديب كامل السلطة التقديرية في فتح تحقيق وفق مقتضيات الصالح العام.¹

ثانيا : ضمانات سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي :

لقد كرسّ المشرع الجزائري المجلس التأديبي المتمثل في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الأساسي للوظيفة العامة تجسيدا منه للنظام الشبه رئاسي في التأديب ، ضمنا منه لمشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية ، و بذلك يكون للمجلس التأديبي دور هام في حماية الموظف العام أثناء مساءلته تأديبيا في ظل عدم وجود ترابط بين الخطأ و العقوبة ، وكذا وجود سلطة تأديبية ذات اختصاص واسع في المجال التأديبي.²

وتتمثل هذه الضمانات في احترام حقوق الدفاع (أولا)، و التحقيق التأديبي (ثانيا).

1- احترام حقوق الدفاع:

لقد كلفت قوانين الوظيفة العامة مبدأ الدفاع للموظف العام، حيث نصت المادة 169 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03، على أنه يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمحامي مخول أو موظف يختاره بنفسه. إذ مكنّ المشرع الجزائري الموظف العام من حق الدفاع سواء بنفسه أو عن طريق الإستعانة بمحامي دفاع أو أي شخص يراه مناسبا للحضور أمام اللجان متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، ويكون ذلك وفقا لإختياره، كما يتطلب ضمان حق الدفاع تمكين الموظف من جميع الوسائل القانونية التي تسمح له بتبرئة نفسه، وهذا يقتضي سماع كل شخص وصل إلى علمه معلومات تفيد القضية المطروحة بأي طريقة وهو ما نصت عليه المادة 169 من الأمر 06-03 السالف الذكر.³

2- التحقيق التأديبي :

¹ - سامية العايب، مرجع سابق.ص 483 و 484

² - كريمة العيفاي و راضية بن المبارك ، المجلس التأديبي كهيئة ضامنة لحقوق الموظف العام في التشريع الجزائري ، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني الصادرة عن جامعة بجاية، المجلد 11 ، العدد 04 ، 2020 ، ص 117.

³ - كريمة العيفاي ، المرجع نفسه ، ص 129.

لقد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها القانوني حق توجيه الإتهام و التحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام، و بمقتضى ذلك فإن السلطة الرئاسية هي المختصة بإجراء الإتهام و التحقيق. كما أناط المشرع مهمة التحقيق التأديبي " للجنة المتساوية الأعضاء". إذ يتمتع المجلس التأديبي بسلطة الرقابة و النظر في قرار العقوبة التأديبية المعروضة عليه بناء على تقرير معلل يصدر عن السلطة الرئاسية، وإذا رأت هذه الأخيرة أن التوضيحات المقدمة إليها غير كافية، أمرت باقتراح منها إجراء تحقيقا آخر مع توضيح النقاط التي كان غموض فيها أو لبس¹.

المبحث الثالث: العقوبات التي تواجه عمل اللجان المتساوية الأعضاء

هناك مجموعة من العقوبات التي تواجه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء منها الادارية و منها القانونية حسب ما جاءت به المواد القانونية الخاصة بالنظام الداخلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و هي كالتالي :

المطلب الاول: العقوبات القانونية

- نصت المادة 03 من المرسوم 10/84 على تساوي ممثلي الإدارة مع ممثلي الموظفين.

¹- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2006، ص 155.

- نص المادة 14 الفقرة 02 " اذا وقع الإنتخاب فإنه يكون بالإقتراع السري و يجب أن يشارك في 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.
- ونصت المادة 05 من نفس المرسوم على أن يمكن استثناء تقصير مدة العضوية أو تطويلها في فائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي .¹

المطلب الثاني:العقبات الادارية

- أن يقوم الموظف بطلب " 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".²
- حق الموظف في المطالبة بإلغاء القرار الإداري،يضمن له القانون الحقا أيضا في اللجوء للقضاء مطالباً بالتعويض عن أضرار سببها القرار،و ذلك عن طريق رفع دعوى بالتعويض، هذه الأخيرة هي دعوى قضائية ذاتية يعرفها أصحاب الصفة و المصلحة أمامالجهات القضائية المختصة طبقا للقانون مطالبين بالتعويض الكامل و العادل عن الأضرار التيتمت بحقوقهم بسبب القرار الإداري.³
- جاءت في المادة العاشرة أنه " تعد الآراء التي تدل بها اللجان المتساوية الأعضاء استشارية الا في الحالات الآتية التي تكتسي طابعا إلزاميا :⁴
- الانتداب التلقائي أو النقل الاجباري اللذان يعترض عليهما الموظف المعني.
- رفض قبول الاستقالة .
- الترقية في الدرجة او الرتبة .
- التنزيل في الرتبة أو الدرجة أو الاحالة على التقاعد والتسريح مع ابقاء حقوق المعاش او الغائها .

¹قوادري جميلة :مرجع سابق ، ص66.

²قوادري جميلة :المرجع نفسه :ص67.

³عمار عوابدي :النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء 2 ، ط11، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 1998 ، ص 566.

⁴المادة 10 من المرسوم 10/84،مرجع سابق

- التسريح بإشعار أو تعويض .
- التسريح بدون اشعار أو تعويض .

خلاصة الفصل :

تمحور الفصل الثاني من الدراسة حول "وظيفة اللجان الادارية المتساوية الأعضاء في إدارة المسار المهني للموظف العام". من خلاله قمنا بتوضيح آليات عمل اللجان المتساوية الاعضاء في الجزائر وذلك من خلال عنصرين حيث قمنا بعرض مكونات و تركيبة اللجان الادارية مع طرق تنظيم عمل اللجان الادارية المتساوية الاعضاء. اما الفصل الثاني فقد تمحور حول خصائص و

الفصل الثاني: وظيفة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف العام

صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء الاستشارية و التأديبية. واما المبحث الثالث فذكرنا من خلاله العقبات التي تواجه اللجان الادارية المتساوية الاعضاء.

خاتمة: 

خاتمة:

وفي الختام لقد استهدفت دراستنا موضوع " اللجان الإدارية المتساوي الأعضاء ودورها في تسيير المسار المهني للموظف "فمن خلال هذه الدراسة رأينا :

✓ أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعد هيئة مشاركة للموظف العام في تسيير مساره المهني، القصد منها العمل على حسن تطبيق النصوص القانونية، واستعمال السلطة التقديرية التي منحها المشرع في بعض المسائل التي لها صلة بالمسار المهني للموظف، في حدود ما يتيحها القانون ، والحرص على تطبيق الضوابط والمعايير الموضوعية، بعيدا عن الذاتية والعواطف الشخصية.

✓ أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تمارس مهامها كوحدة واحدة، 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 عند تطبيق النصوص، وممثلو الموظفين، إنما انتخبوا لنفس الغرض وتحقيق ذات الغاية، وليس للدفاع عن الموظف.

✓ إن العهدة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، مسؤولية قانونية وأخلاقية، ينبغي على كل من نال صفة العضوية أن يكون أهلا للثقة التي وضعت فيه، وأن يجتهد في القيام بها على أحسن وجه، متسلحاً بمعرفة القانون وحالات تطبيقه، ومطلعا على ظروف وأحوال وأوضاع الموظفين متصفا بالحكمة، والنظرة الثاقبة والعقل الراجح، متواصلا مع قواعده، باحثا عن النص حيثما وجد، جريئاً في قول الحق، صادحا به في كل منبر، واضعا نصب عينيه المصلحة العامة حيثما كانت لأن مهمته استشارية قد تكون وقاية للموظف، ومانعا لسيف الإدارة.

✓ أن الموظف العمومي يعتبر في كل التشريعات والقوانين عنصراً مهماً، وباعتباره مورداً فهو عنصر مفتاحي وأساس سير المرافق العمومية، لذلك تهتم مصلحة إدارة الموارد البشرية في كل إدارة ومؤسسة بتنظيم حياته الوظيفية أو المهنية.

✓ أن المسار المهني هو سلسلة الوظائف التي يتولاها الفرد خلال حياته المهنية إلى أن يحين موقع تقاعده .

✓ ان المسار المهني يحقق التوافق و التكامل بين الأفراد و أهداف المؤسسة.

✓ إن تنمية المسار المهني من المصطلحات الحديثة على مجال إدارة الموارد البشرية، باعتبار

هذا المسار إحدى الوظائف التي تُعنى بإحداث توافق وتطابق بين الفرد والمؤسسة من جهة،

وبين الوظائف التي يشغلها كل واحد منهم من جهة أخرى، وذلك بغرض أساسي هو تحقيق

أهداف الإدارة والمؤسسات في الإنتاجية، وتحقيق أهداف الأفراد في الرضا عن العمل والأجر.

✓ أن مشاركة الموظف في تسيير مساره المهني ولدت من رحم معاناة العمال والموظفين

منالتعسف والاستغلال المتوحش من طرف أرباب المصانع والمؤسسات الخاصة ،ومنها

انتقلت إلى الإدارة العامة باعتبارها لاحقة للإدارة الخاصة .

صفوة القول أن أهم شيء في تعيين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي أن يتم اختيار

كفاءات جادة ومسؤولة ومواطنة تجمع بين خدمة الصالح العام والإحساس بالمسؤولية الملقاة على

عاتقها كما يجب أن تكون حاجز دفاعي لمصلحة الموظف العمومي لكونه حلقة ضعيفة في

مواجهة الإدارة المركزية والتصدي لأي تعسف في حقه وتمثيله على الوجه المطلوب وفقا للقوانين

المعمول بها وكل ذلك لترسيخ أبعاد الديمقراطية التشاركية في صناعة القرار الإداري.

وبذلك نوصي في هذا الشأن بما يلي:

- إبعاد كل تأثير سياسي أو حزبي في اختيار أعضاء هاته اللجان.
- تكوين قناعة لدى جميع الموظفين على انهم مسؤولون في اختيار من يمثلهم بعيدا عن أي دوافع تخدم جهة دون جهة أخرى.
- الإحساس بروح المسؤولية والتحلي بالأخلاق المهنية بالنسبة لأعضاء هاته اللجان.
- العمل على فرض آرائهم الاستشارية خدمة لمصلحة الموظف والصالح العام.



قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولا : الكتب

1. بوضياف أحمد : الهيئات الإستشارية فى الإدارة الجزائرية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1989م
2. بوضياف عمار : الوظيفة العامة فى التشريع الجزائري ، دار الجسور للنشر ، الجزائر ، ط1، 2015م .
3. عوابدي عمار : مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته فى النظام الإداري الجزائري ، الجزائر ، 1984م .
4. كلكال إيدير : اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دراسة نظرية تطبيقية ، الجزائر ، 2015م .
5. عوابدي عمار : النظرية العامة للمنازعات الادارية فى النظام القضائى الجزائري ، الجزء2 ، ط11، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
6. كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومة ، الجزائر ، 2006.

ثانيا : المقالات والمدخلات :

1. طاهر بوشيبية ، العزل من الوظيفة العمومية فى القانون الجزائري ، مجلة آفاق العلمية الصادرة عن جامعة تمنراست ، المجلد 13 ، العدد 01 ، 2021
2. شلالى محمد : "تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة" ، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية ، الجزائر ، العدد السادس ، سبتمبر 2018م
3. ماضي نبيلة: "النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فى التشريع الجزائري" ، مجلة الدراسات الحقوقية ، العدد3، المجلد 7 ، سبتمبر 2020م ، الجزائر.

4. ماضي نبيلة ، العايب سامية ، "اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199" ، مجلة الدراسات القانونية المقارنة ، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، المجلد 07، العدد 02، 2021.
5. مزيتي فاتح: "قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الاعضاء على ضوء الأمر 03/06 و المرسوم التنفيذي 199/20"، مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية، جامعة عباس لغرور، الجزائر ، المجلد 04، العدد 03، 2021م.
6. ودان بوعبدالله و قمره سهيلة: "دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية الإستشفائية شيقيفاري مستغانم" ، مجلة التكامل الاقتصادي ، العدد 2، المجلد 9، جوان 2021م ، الجزائر.
7. صديقي نبيلة ، "النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة و الإجراء التنظيمي الداخلي"، مجلة القانون و العلوم السياسية الصادرة عن جامعة النعامة ، العدد 02 ، جوان 2015.
8. أفوجيل نبيلة ، "خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03" ، مجلة الإجتهد القضائي الصادرة عن جامعة بسكرة ، المجلد 13 ، العدد 01 ، مارس 2021.
9. سلامة عبد المجيد، "المركز القانوني للمتربص في القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية"، مجلة حوليات جامعة الجزائر 01 ، المجلد 34 ، العدد 03 ، 2020
10. لعقابي سميحة و بشير الشريف شمس الدين ، "النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية"، مجلة العلوم القانونية و الإجتماعية الصادرة عن جامعة الجلفة ، المجلد الرابع، العدد الرابع، 2019
11. بن سديرة جلول و مسراتي سليمة ، "المركز القانوني للمتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية"، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي 17 - 322 ، مجلة العلوم القانونية و السياسية الصادرة على جامعة الوادي ، المجلد 09 ، العدد 03 ، ديسمبر 2018
12. غربي احسن، "المظام القانوني للجان الادارية المتساوية الاعضاء في الجزائر دراسة على ضوء احكام المرسوم التنفيذي رقم 199/20" ، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، العدد 03 ، العدد التسلسلي 35، يونيو 2021.

13. قروف جمال ، "اللجان الإدارية كمجلس تأديبي طبقا للمرسوم التنفيذي 20-199"، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية ، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة ، المجلد 15 ، العدد 01 ، 2022.
14. لقيب سعد: التوظيف في القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ، مجلة الحقوق و العلوم السياسية الصادرة عن جامعة زيان عاشور الجلفة ، المجلد 02، العدد 22، 2015
15. العقابي سميحة ، نظام تقييم الموظف العمومي في التشريع الجزائري بين الفعالية و القصور ، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية الصادرة عن جامعة باتنة 01، العدد 08 ، جانفي 2016.
16. معاوي عتيقة و بوسعيدة رؤوف ، وضعية الإحالة على الإستيداع بين الممارسة و قيد ضرورة المصلحة ، مجلة العلوم القانونية و السياسية الصادرة عن جامعة الوادي ، المجلد 11 ، العدد 01 ، أبريل 2020.
17. العيفاوي كريمة و بن المبارك راضية ، المجلس التأديبي كهيئة ضامنة لحقوق الموظف العام في التشريع الجزائري ، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني الصادرة عن جامعة بجاية، المجلد 11 ، العدد 04 ، 2020 .

ثالثا : المذكرات :

1. بن رموقة سمية: "النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر" ،مذكرة لنيل درجة الماجستير في قانون الادارة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، 2008-2009م
2. بن مدور نيفين: "اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء وفق المرسوم التنفيذي 20-199"،مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، 2021/2020.
3. شاوي مريم سنتيتي نور الهدى "اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في التشريع الجزائري" ، مذكرة ماستر في العلوم القانونية ، جامعة 08 ماي 1945 ، 2018.

4. عصمت عبد الكريم خليفة، "نظام الترقية في الوظيفة العمومية في الجمهورية الجزائرية و التشريعات المقارنة"، بحث مقدم للحصول على ماجستير الإدارة و المالية العامة، جامعة الجزائر ، 1979.

رابعاً: النصوص القانونية :

1.المراسيم :

1. القانون 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 32 ، الصادرة في 8 أوت 1978.
2. المرسوم رقم 84-10 ، المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404 الموافق ل 14 يناير 1984 م، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد03 ، الصادرة بتاريخ 1984/01/17
3. المرسوم 84-11، المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404 الموافق ل 14 يناير 1984 م، يحدد كيفية تعيين ممثلي المستخدمين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد03 ، الصادرة بتاريخ 1984/01/17
4. المرسوم 85-59 المؤرخ في اول رجب 1405 الموافق ل 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 13 ، الصادرة 24 مارس 1985م.
5. المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 04 ذي الحجة 1441 الموافق ل 25 يوليو 2020م المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات الإدارية العمومية، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد44 الصادرة في 30 يوليو 2020م.

6. المرسوم التنفيذي من 17 - 321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، الجريدة الرسمية عدد 66 ، الصادرة في 12 نوفمبر 2017 .

2.الأوامر:

1. الأمر 06-03. المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة ، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46 الصادرة في 2006/07/16
2. الأمر 66-133، المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق ل 02 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

خامسا : المواقع الإلكترونية :

- "الموقع الرسمي لمديرية التربية لولاية المسيلة"، على رابط الانترنت: <https://sites.google.com/site/naamiomar/01/001> تاريخ المعاينة: 2022/01/09
- "التدبير الإداري للموظفين" على رابط الانترنت: http://www.mjs.gov.ma/sites/default/files/commission_adm-inistratives.pdf?fbclid=IwAR3547chVle_t-T-FBaXcwrWwh1K3kVuEs-dFxxWVttjzQPcWiCTv6CqVuc0 تاريخ المعاينة 2022/02/06

دليل حول انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالإدارات

العمومية على رابط

الانترنت: https://www.mmsp.gov.ma/uploads/file/GUIDE_CAP_2015_V

[F.pdf](#) تاريخ المعاينة : 2022/02/06

الفهرس: 

الفهرس

شكر وعران

إهداء

مقدمة ص1

الفصل الاول :ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تمهيد..... ص8

المبحث الأول: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء..... ص9

المطلب الاول: التعريف القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء..... ص9

المطلب الثاني: التعريف الفقهي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء..... ص10

المبحث الثاني:النشأة التاريخية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ص12

المطلب الاول:ظهور فكرة اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء.....ص12

المطلب الثاني:نشأة و تطوراللجان الادارية المتساوية الاعضاء في الجزائرص12

المبحث الثالث :أهمية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء..... ص16

المطلب الاول: الأهمية القانونية للجان الادارية المتساوية الأعضاء.....ص16

المطلب الثاني:الأهمية الإدارية للجان الادارية المتساوية الأعضاء.....ص18

خلاصة الفصل ص19

الفصل الثاني:وظيفة اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في تسيير المسار المهني للموظف

العلم

تمهيد..... ص20

المبحث الأول :آليات عمل اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في الجزائر ص21

المطلب الاول: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء.....	ص 21
المطلب الثاني: تنظيم اللجان الادارية المتساوية الاعضاء(العمل، المداولات)	ص 26
المبحث الثاني: اختصاصات اللجان المتساوية الاعضاء في تسيير المسار المهني للموظف العام.....	ص 29
المبحث الاول: الاختصاص ذات الطابع الاستشاري	ص 29
المبحث الثاني: الاختصاص ذات الطابع التاديبى.....	ص 35
المبحث الثالث: العقوبات التي تواجه عمل اللجان الادارية المتساوية الاعضاء.....	ص 39
المبحث الاول: العقوبات القانونية	ص 39
المبحث الثاني: العقوبات الادارية	ص 39
خلاصة الفصل	ص 41
خاتمة.....	ص 44
قائمة المراجع.....	ص 46
الفهرس.....	ص 54
الملخص.....	ص 57

المخلص :

المخلص :

تناولت المذكرة " اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ودورها في تسيير المسار المهني للموظف" ، بحيث هدفت هذه الدراسة إلى تبيان مفهوم اللجان الادارية وكيفية مساهمتها في تسيير المسار المهني الموظفين ، استخدم الباحثين المنهج الوصفي نظرا لملائمته لمشكلة البحث ، تلخصت الدراسة في الإشكالية التالية: ماهودور اللجان المتساوية الأعضاء في عملية تسيير المسار المهني للموظف العام ؟ وللاجابة عن هذه الاشكالية قام الباحثين بإعداد دراسة نظرية وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

-التساوي بين الاعضاء المعينين و المنتخبين هدفه ضمان الدفاع عن مصالح الطرفين.

- أن اللجان الإدارية هي الية لاشراك الموظف تسيير مساره المهني.

الكلمات المفتاحية : الموظف – اللجان الإدارية – المسار المهني .

Summary :

The memorandum dealt with “equal member administrative committees and their role in managing the employee’s career path”, so that this study aimed to clarify the concept of administrative committees and how they contribute to the management of the career path of employees. The researchers used the descriptive approach due to its suitability to the research problem. Equal members in the process of running the career path of the public employee? To answer this problem, the researchers prepared a theoretical study and the study resulted in the following results:

-equality between appointed and elected members is to ensure the defense of the interests of both parties.

-Administrative committees are a mechanism to involve the employee in managing his career path.

Keywords: employee – administrative committees – career path.



