وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي صالحي أحمد بالنعامة

معهد الحقوق

قسم القانون العام: تخصص قانون إداري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

تحت عنوان

دور اللجنة متساوية الأعضاء في المسار المهني للّموظف العام

من إعداد الطالبين:

-نور السادات بن طالب

- عبد الجليل بن فريحة

تحت إشراف:

- نعيمة بوزيان

لجنة المناقشة:

إسم و لقب الأستاذ	الرتبة العلمية	الصفـة
رضوان عثماني	أستاذ محاضر قسم -ب-	رئيسًا
الأمين كبير	أستاذ محاضر قسم -ب-	مناقشًا
نعيمة بوزيان	أستاذ محاضر قسم -ب-	مشرفًا

السنة الجامعية: 2025-2024

بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

الحمد لله بارئ النسمة الخالق من الكلمة الناطق بالبيان والحكمة لأهل العلم بالعربية لا بالأعجمية إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك، ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك، ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك، لك الشكر والحمد والثناء.

ثم الصلاة على حبيبنا ورسولنا الكريم محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها إلى الاسم الذي يخفي سر نجاحي "أمي" الحنونة.

إلى من سعى وشقي لأنعم بالراحة والهناء الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح الذي علمني أن ارتقى سلم الحياة بحكمة وصبر ، إلى قدوتي في الحياة "أبي" العزيز إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكرهم فؤادي إخوتي وأخواتي

والى رفيقة الدرب التي كانت سندا لي طوال مسيرتي.

وإلى من رافقني في انجاز هذا العمل زميلي الطالب بن فريحة عبد الجليل وعائلته الكريمة

إلى من علمونا حروفا من ذهب وكلمات من درر وعبارات من أسمى عبارات العلم إلى من صاغوا لنا من علمهم حروفا ومن فكرهم منارة تنير لنا سيرة العلم والنجاح

إلى أساتذتنا الكرام وخاصة الأستاذة بوزيان نعيمة.

إلى كل الأصدقاء والأحبة، كل من تذوقت معهم أجمل اللحظات الذين جعلهم الله إخوتي، كل واحد باسمه.

أهديكم هذا العمل المتواضع راجيا من الله تعلى أن يمننا بعونه وتوفيقه.

بن طالب نور السادات

إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

الحمد لله ما انتهى جهد ولا تم فضل، ولا وصلنا درب إلا برحمته ومنته وكرمه .

أهدي ثمرة جهدي ونجاحي إلى من لا يضاهيهما أحد في الكون، إلى من أمرنا الله ببرهما إلى من بذلا الكثير وقدما ما لا يمكن أن يرد، والدي الكريمين: أبي رمز الثبات وقدوتي في الحياة، وإلى ينبوع الحنان جسر الأمان أطال الله عمرهما وحفظهما من كل سوء .

إلى إخوتي وأخواتي الذين يفرحهم نجاحي ويحزنهم تعثري، يعجز الكلام في وصف فضلكم وذكر شكركم وتقدير فعلكم، فلكم كل الثناء وجزيل الشكر وصادق العرفان

إلى رفيقة روحي التي وقفت بجانبي واحتملت انشغالي وإرهاقي ودعمتني، أهديك هذا البحث تعبيرا عن مدى امتناني لكونك دائمة الثقة بنجاحي .

إلى كل الأساتذة الذين تتلمذت على أيديهم، وأخص بالذكر الأستاذة الفاضلة الدكتورة بوزيان نعيمة ، لك مني فائق الاحترام والتقدير والشكر والعرفان على كل ما قدمته لنا من نصائح وتوجيهات دمت فخرا للعلم والتعليم .

إلى من ساندني ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح في مسيرتنا العلمية، رفيق الدرب الطالب نور السادات بن طالب وإلى عائلته الكريمة.

إلى كل أصدقائي الذين تحلوا بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء، وساروا معي في دروب الحياة وكانوا معي على طريق النجاح، أشكركم على الدعم والتشجيع.

إلى كل من نسيهم قلمي ولم ينسهم قلبي

{وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين}

بن فريحة عبد الجليل

الشكر والتقدير

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ: «وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ» سورة إبراهيم الآية 7

الحمد لله والصلاة والسلام على أفضل الخلق وخاتم الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد صلاة وسلاما دائمين وعلى آله وصحبه أجمعين

قال رسول الله صل الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان لمن كان له الفضل الكبير بعد الله سبحانه وتعالى في إنجاز هذا البحث وإتمامه وأعاننا بذلك، الأستاذة المشرفة الدكتورة بوزيان نعيمة على المجهودات المبذولة في سبيل إنارة دربنا وتوجيهنا لأداء هذا البحث وإتمامه رغم كثرة المشاغل والأعمال .

إلى كل من ساعد في إنجاز هذه المذكرة من قريب أو من بعيد، ونحمد الله على توفيقه ونستغفره على التقصير، ونسأله أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه وألا يحرمنا أجر الاجتهاد .

دون أن ننسى شكر جميع الأساتذة بقسم الحقوق والعلوم السياسية، الذين درسنا عندهم منذ بداية مشوارنا الدراسي، والذين قدموا ما عندهم من أجل أن ننجح ونرتقي إلى درجات العلم والمعرفة، وفقهم الله وجزاهم عنا كل خير .

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر إلى كل زملائنا طلبة ماستر قانون إداري دفعة 2025-2024

نرجو من الله تعالى التوفيق .

قائمة المختصرات

ل: لجنة

إ م أ: إدارية متساوية الأعضاء

ج ر: الجريدة الرسمية

م ت: المرسوم التنفيذي

ق: قانون

مج : المجلد

ع: العدد

م د : مجلس الدولة

ص: الصفحة

ف: فقرة

مقدمة

لم تعد مهام الدولة الحديثة تقتصر على الوظائف التقليدية كالحفاظ على الأمن وإدارة العدالة، بل توسعت بشكل كبير لتصبح شريكًا فاعلًا في مختلف جوانب الحياة؛ مع تزايد متطلبات المواطنين وتعقيدات العصر، وقد اضطلعت الدولة بأدوار جديدة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، سواء على المستوى المحلي أو الدولي، ولمواكبة هذه المتغيرات، اضطرت الحكومات إلى تطوير أجهزتها الإدارية وزيادة عدد موظفيها، بهدف تقديم خدمات أكثر كفاءة عبر مرافقها العامة، إذ لم يعد نجاح الدولة يُقاس فقط بقدرتها على حفظ النظام، بل أيضًا بمدى فعالية استجابتها لحاجات المجتمع المتطورة.

وقد حظيت الوظيفة العامة باهتمام بالغ من قبل فقهاء القانون والخبراء، نظراً لدورها المحوري في تنمية المجتمع على المستويين الاجتماعي والاقتصادي، فهي ليست مجرد وسيلة لكسب العيش، بل أداة لتحقيق التقدم الإنساني وتمكين الأفراد من تطوير قدراتهم وإثبات جدارتهم، وفي سياق الدولة الحديثة، تكتسب الوظيفة العامة مكانة استثنائية بوصفها إحدى الركائز الأساسية لممارسة السلطة كما أنها تعكس هيبة المؤسسات الحكومية وسلطتها، ويبقى الموظف العام حجر الزاوية في هذا الهيكل، إذ تُحدد التشريعات شروطاً دقيقة لشغل هذه الوظائف، انطلاقاً من اعتبارها مسؤولية عامة تستلزم الكفاءة والنزاهة والجدارة.

والجدير بالذكر أن الوظيفة العامة قد تطورت عما كانت عليه من قبل وأصبحت تمارس كسلطة عامة وامتياز في مواجهة المواطنين، وأصبحت في العصر الحالي خدمة عامة تتضمن مجموعة من الاختصاصات والمسؤوليات يمارسها الموظف الذي يحتل مكانة هامة في الإدارة العامة، من خلال المهام الموكلة له طيلة حياته المهنية إلى غاية نهايتها، والتي يفترض أن يؤديها بكل أمانة وانضباط وإتقان، فتوظف الدولة لإدارة شؤونها وإنجاز وظائفها المختلفة أشخاصا يسهرون على تسيير مرافقها العامة

التي تحكمها مجموعة من المبادئ الأساسية من أهمها مبدأ السير بانتظام و اضطراد وهو المبدأ الذي لا يمكن تحقيقه إلا بوجود من يسيرها بطريقة مستمرة.

إن المرافق العامة مؤسساتٍ حيويةً لا يمكن إدارتها إلا بأشخاصٍ مؤهلين قانونا، تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظائف المُحددة وفقًا لطبيعة نشاط كل مرفق، وتخضع هذه المرافق لإطار قانوني دقيق، يُنظّم عملها عبر موظفين يخضعون لقانون الوظيفة العامة، حيث يُعدّ نجاح هذه المرافق وتطورها رهينًا بفعالية القواعد والأحكام التي تحكم عملهم، فمن خلال الصلاحيات الواسعة الممنوحة للموظفين، يُمكن تلبية احتياجات الجمهور في مختلف المجالات، إذ أن ضبط الأداء وإتقان الموظفين لمهامهم هو أساس تحقيق المصلحة العامة، ودافعٌ لتطوير المرافق وازدهار الدولة ككل.

لذلك كان على المشرع الجزائري في هذا الإطار إيجاد نظام يكفل إقامة توازن دقيق بين متطلبات الصالح العام المتمثلة في حرص الإدارة على تأمين انتظام سير المرافق العامة، وبين حق الموظف في توفير الضمانات والإجراءات التي تضمن له الاستقرار القانوني الذي يدفعه إلى العمل الجاد، كما تصون كرامته الوظيفية، فكان لزاما عليه اختيار أفضل الأنظمة لتحقيق هذا الهدف من خلال إنشائه لهيئات مؤهلة لهذا الدور منها ل إم أ والتي أوكلت إليها مهمة متابعة المسار المهني للموظف العام منذ بداية علاقته بالوظيفة لغاية انتهاء هذه العلاقة ومهما كانت الطرق المؤدية لذلك (أي الالتحاق أو الانفصال)، ذلك أن علاقة الموظف بالإدارة لا تخلو من المتغيرات سواء في طابعها المادي أو القانوني، وهو ما يدعونا لطرح الإشكال التالي: كيف نظم المشرع الجزائري مختلف الأدوار المنوطة ل إم أ خلال المسار المهني للموظف العام؟.

وقد تفرعت عن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مفهوم لجنة الإدارية متساوية الأعضاء ؟
- ما نوع المهام الموكلة للجنة إ م أ .؟
- ما هي القوة القانونية لقراراتها؟ وهل يمكن الطعن فيها ؟

وقد كانت دراستنا لهذا الموضوع تهدف إلى التعرف على الإطار الوظيفي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء وتسليط الضوء على الدور الهام الذي تلعبه باعتبارها هيئة استشارية؛ الغرض منها مشاركة الموظف العام في حياته المهنية من خلال الأمر 06-03[1] المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمرسوم التنفيذي 20-199[2] المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية، كذلك المساهمة من أجل إثراء المكتبة الجامعية بمرجع متواضع يتم الرجوع إليه.

وبما أن موضوع دراستنا لا يمكن أن نستوفيه في مذكرة واحدة لأنه يحتاج إلى موسوعة علمية ضخمة ومتخصصة، لذا ارتأينا أن نجتهد ونجمع في هذه المذكرة العناصر الهامة المتعلقة بها.

ويستمد هذا البحث أهميته في كونه يعرف باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ويبرز دورها كونها من بين هيئات الوظيفة العامة الهامة، لمالها من دور أساسي في تسير شؤون الموظفين وتحسين أدائهم، وبذلك تضمن مشاركتهم الوظيفية مما يحقق حياد الإدارة من خلال الدور الهام المنوط باللجنة وارتباطه الوثيق بحياة الموظف المهنية.

وبناء عليه تتجلى الأهمية العلمية لموضوع ل إم أ ، في توضيح الجانب القانوني لعمل هذه الهيئة، وذلك بالبحث في الأساليب والآليات القانونية التي أقرها المشرع لحماية الموظف العمومي، بالنظر للمكانة التي يحتلها.

[1] الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر، ع 46 ، الصادرة في 2006/07/16.

[2] م ت، رقم 20-199،المؤرخ في 2020/07/25، المتعلق باللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ، ع 44 الصادرة 2020/07/30.

أما الأهمية العملية للموضوع فتبرز في وجود العديد من الموظفين الذين لا يزالون يجهلون كيفية المطالبة بحماية حقوقهم من جهة، ومن جهة أخرى يجهلون وجود بعض من الهيئات التي توكل لها مهمة حماية حقوقهم وتحقيق المصلحة العامة، لذا كان من الضروري توضيح اختصاصات هذه الهيئة.

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية نجملها فيما يلي: الأسباب الذاتية تكمن في الاهتمام، والميول الشخصي إلى مجال الوظيفة العامة، وإلى تحديد هيئاتها والتي من بينها اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، خاصة وأنها تدخل في مجال تخصصنا المندرج ضمن إطار القانون العام والذي يعتبر القانون الإداري أهم فروعه.

أما الأسباب الموضوعية؛ فتقوم على القيمة العلمية للموضوع محل البحث إذا يعتبر من الموضوعات الهامة وذلك من خلال تطور الجانب القانوني المنظم لها، كذلك لارتباطها الوثيق بالموظف العام الذي ينتج عنه ضمان سير المرفق العام بانتظام واضطراد ومن أهم مواضيع الوظيفة العامة التي لها صلة مباشرة بالمسار المهني للموظف.

ومثل أي بحث علمي سليم فقد صادفتنا بعض الصعوبات في بعض المراحل التي مرت بها دراسة الموضوع، والمتمثلة في قلة الدراسات وندرة المراجع في مجال الوظيفة العامة التي لها علاقة باللجان الإدارية متساوية الأعضاء، كما لم يحض موضوع اللجنة في الجزائر باهتمام المؤلفين وفقهاء القانون، لذلك كانت معظم المراجع المعتمد عليها من النصوص القانونية والأوامر والمراسيم التي اعتمدنا في دراستها؛ المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لعمل اللجنة والقواعد التي تحكمها، كما كان المنهج الوصفي حاضرا كأساس لوصف المفاهيم والمبادئ العامة لعمل اللجنة وكذا اختصاصاتها ومجمل الأدوار المنوطة بها لمتابعة مسار الموظف المهني.

وبما أن بحثنا لم نجد له مرجعا خاصا يتعلق بموضوعه، فإنه لم يسعنا سوى الاستعانة ببعض الدراسات التي تناولت موضوع اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بشكل عام، ولعل أهمها:

- دراسة الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر 1989 للمؤلف أحمد بوضياف، حيث تطرق إلى اللجان الإدارية متساوية الأعضاء باعتبارها هيئة استشارية طبقا للأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث تطرق إلى تحليل اللجنة كمجموعة استشارية كما أننا استفدنا منه في التركيز على دورها في اتخاذ القرارات الإدارية .

- دراسة كمال زمور بعنوان المرشد التطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 2014، والذي ناقش في جزئية منه موضوع ل إم أ ، واستفدنا منه في تشكيل وإنشاء اللجنة إلا أنه لم يشمل جميع المعلومات التي كنا في حاجة إليها في بحثنا هذا.

- أطروحة دكتوراه ومقال لنبيلة ماضي والمتضمنة للنظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، حيث عالجت من خلالهما أهم النقاط المتضمنة لعمل اللجنة والذي تمكنّا من خلاله من رصد أهم النقاط التي تهمنا في مجال بحثنا.

وللإجابة على الإشكالية المطروحة حول الموضوع وما تبعها من تساؤلات فرعية، قمنا بتقسيم دراستنا بعد المقدمة إلى فصلين أساسيين: الفصل الأول يتناول ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والذي تفرع عنه مبحثان، المبحث الاول يعرف باللجنة ونشأتها وكذا اختصاصاتها، أما المبحث الثاني يتبلور حول الإطار التنظيمي للجنة من إنشاء وتشكيل إلى سير عملها.

أما الفصل الثاني فيحمل عنوان وظيفة ل إم أ في سير الحياة المهنية للموظف العام والذي تفرع عنه مبحثان، المبحث الأول يتناول اختصاصات ل إم أ، والمبحث الثاني يعالج الطبيعة القانونية لآراء اللجنة وطرق الطعن فيها، وختمنا بحثنا بخاتمة تضمنت أهم النتائج وبعض الاقتراحات.

الفصل الأول

ماهية اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

تشكل الوظيفة العمومية محورا جوهريا في مسار الإصلاح الإداري الجزائري منذ الاستقلال، خاصة بعد التحول نحو التعددية السياسية وضمان حياد الإدارة، وقد تعزز دورها مع بروز مفاهيم مثل "الحكم الراشد"، الذي يشدد على تحسين أداء الخدمات العمومية وتبسيطها، انطلاقا من كونها مظهرا من مظاهر الدولة كشخص اعتباري في القانون العام، حيث يعتبر الموظفون ممثليها القانونيين في تنفيذ السياسات وحماية مصالح الدولة والمواطنين على حدٍ سواء.

وعد انتقاء الكفاءات الوظيفية عاملًا حاسمًا في ضمان استقرار المرافق العامة ونجاعتها، مما ينعكس ايجابا على جودة الخدمات المقدمة للمجتمع وهكذا يبرز دور الموظف العمومي كحلقة وصل بين الدولة والمستخدمين، وكضامن لتحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية.

تمر الحياة الوظيفية للموظف بسلسلة من المراحل بدءا من مرحلة التوظيف وصولا إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بأشكالها المختلفة، وفي خضم هذا المسار تبرز أدوار حيوية للجان المكلفة بحماية حقوق الموظفين وضمان مشاركتهم الفاعلة في تسيير حياتهم المهنية، بهدف الحد من التعسف الإداري وتعزيز مبادئ الحوار والتشاور، وتعد ل إم أ إحدى أبرز هذه الآليات حيث تمثل هيئة تشاركية فاعلة تسهم في صنع القرارات المتعلقة بالمسار الوظيفي، وتعمل كجسر بين الإدارة والموظفين لتحقيق التوازن بين مصالح الطرفين وترسيخ العدالة المهنية وتضطلع بالعديد من المهام التي تبرز آثارها في حسن سير المرفق العام، لذا فهي بمثابة الضمانة التي منحها المشرع للموظفين، حيث يهدف من خلالها إلى إشراكهم في اتخاذ القرارات التي تعنى بمسارهم المهني وتوفير الضمانات الأساسية لهم.

وعلى هذا الأساس وفي إطار ضبط وإدراج المهام المنوطة بهذه اللجنة في المسار المهني للموظف العام، كان لزاما التطرق لماهية اللجنة ذاتها من الناحيتين: الناحية المفاهيمية (المبحث الأول) والتنظيمية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

حرصا على حسن تطبيق النصوص القانونية وإقامة العدالة في إطار الوظيفة العامة، تم استحداث لجان استشارية في هذا الإطار تدعم مشاركة الموظف في مساره المهني وحماية حقوقه والدفاع عنه، عن طريق آلية قانونية سميت ل إم أ ، والتي لم يتطرق المشرع إلى تعريفها إلا من خلال وظائفها باعتبار أن مهمة التعريف موكلة للفقه، لذا سيتم تعريفها من الناحيتين الفقهية والإشارة إليها من الناحية القانونية، مع التعريج على أهم المراحل التي رافقت نشأة اللجنة تماشيا مع تطور الحياة الوظيفية وما لحقه من تعديل للقوانين ذات الصلة (المطلب الأول) وبما أن مسار الموظف المهني يتزامن مع الأدوار الهامة التي تؤديها اللجنة في هذا الإطار، فإن ذلك يبرز من خلال أهميتها والخصائص التي تميزها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف ونشأة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

رغم اختلاف مسميات اللجنة إ م أ وتعريفاتها من قطاع إلى آخر، إلا أن جميعها يشير إلى نفس المضمون الذي يرتبط بمهامها، والتي مرت بتحولات تاريخية مهمة ارتبطت بمراحل تطور النظام الوظيفي في الجزائر.

الفرع الأول: تعريف اللجنة

تعددت تعاريف ل إم أ بين الفقه والتشريع، أين سيتم التطرق إليها تباعا.

أولا: التعريف القانوني للجنة

1- بموجب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة

عرفت نصوص المواد التي جاء بها الأمر 06-03[1] اللجنة من خلال تشكيلتها والأدوار المنوطة بها حيث جاء في نص المادة 63 على أنه:

" تنشأ اللجان الإدارية متساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة، أو مجموعة رتب ،أو سلك، أو مجموعة أسلاك، تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة " ونصت المادة 64 منه على أنه: "تستشار اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي".

2- بموجب المرسوم التنفيذي 20- 199 المتعلق باللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية

جاء في نص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 20 - 199 الخاص باللجان الإدارية متساوية الأعضاء[2] أنه :" تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، ولكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات

[1] الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

[2] م ت، رقم 20-199، المصدر السابق.

تأهيلها، ويؤخذ بعين الاعتبار في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها، طبيعة المهام لهذه الرتبة أو الأسلاك وتعداداتها ، وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها "

من خلال التعاريف السابقة يتضح لنا أن ل إم أ هي هيئة إدارية استشارية تشكل في المؤسسات والإدارات العمومية، وفقا لمبادئ التساوي في التمثيل بين الإدارة والموظفين، وتتم استشارتها في المسائل الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظفين.

ثانيا: التعريف الفقهي للجنة:

على الرغم من الدور البارز للفقه في توضيح الغموض المتعلق بالمسائل القانونية، فإنه لم يقدم إسهامًا يُذكر في تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بحيث اعتبر هذه اللجنة: هيئة استشارية تم استحداثها من نظام الوظيفة العامة، تسعى إلى تمكين الموظفين وإشراكهم بشكل فعال في تسير مسارهم المهني، وحسن تطبيق النصوص القانونية والحرص على أن تكون السلطة التقديرية لمسيري الإدارة عادلة وفق ضوابط وإجراءات [1].

وجاء في تعريف آخر لها:

تعد ل إ م أ عنصرا أساسيا لا يتجزأ من نظام الوظيفة العامة وهيكل المرفق العام، حيث أسند إليها القانون مهاما واسعة تطورت وتوسعت بشكل متواز مع تطور الوظيفة العامة وتعقيدات العلاقة بين الإدارة والموظف، وحتى يحمي المشرع الموظف من تعسف الإدارة اتجاهه؛ أنشأ هذه اللجنة التي

[1] عبد الله ودان، سهلية قمره ، دور الجنة الإدارية متساوية الأعضاء في تسيير الموارد البشرية للمؤسسة الاستشفائية شيقيفارى، مجلة التكامل الاقتصادي، مستغانم، المجلد9، عدد2، الجزائر، 2021. ص 387.

تضطلع أساسا بصلاحيات المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين، وتشكل ضمانة هامة تعزز مبدأ الشفافية والتشاور[1].

من خلال ما سبق ذكر نستنتج أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية ضمن نظام الوظيفة العامة، وتعد جزءًا أساسيا من هيكل المرفق العام تتمتع بصلاحيات المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظفين.

الفرع الثاني: نشأة وتطور اللجنة

استمرت الجزائر بعد الاستقلال بالعمل بقانون الوظيفة الفرنسي حتى عام 1966، بعدها تم إصدار أول قانون أساسي للوظيفة العامة تحت الأمر 66-133[2]، والذي تم فيه إنشاء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء حيث نصت المادة 13 منه على ما يلي:" تحدث بالإدارات لجنة والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية...لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين، كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بيّنة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح...وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة". ثم جاء بعده المرسوم 66-143[3] ليقوم بتنظيم وتسيير اللجان متساوية الأعضاء حيث نص في المادة 02 أنه:" إن مجموع الموظفين التابعين لسلك واحد يخضعون لاختصاص لجنة واحدة متساوية الأعضاء تشترك فيها عدة أسلاك من الموظفين، وتنشأ بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني".

[1] نبيلة ماضي، سامية العايب، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة م7، ع3، 2020، ص 464.

[2] الأمر 66-133 المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر ع 46، الصادر في 1966/06/08.

[3] المرسوم رقم 66-143، المؤرخ في 1966/06/02، يتضمن اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتكوينها وسيرها ، ج ر ع 46 ، صادر في 1966/06/08.

لم يستطع هذا الإجراء أن يكون وافيا أو شاملا، وبقي هذا الجانب غي مغطى، حتى تمت معالجته بعد صدور المراسيم التنظيمية عام 1984 لتواكب المستجدات والتطورات التي شهدها مجال الوظيفة العمومية.

وهذا ما أدى إلى صدور المرسوم رقم 84 -10[1] الذي يحدد تشكيل واختصاصات اللجنة متساوية الأعضاء. لتأتي بعد ذلك سلسلة من المراسيم والقرارات التنظيمية التي تهدف إلى ضبط وتنظيم عمل اللجان متساوية الأعضاء، وتحديد صلاحيتها واختصاصاتها لضمان سير العمل بشكل منظم وفعال، نذكر منها:

- المرسوم رقم 84 - 11 [2] الذي يحدد تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان متساوية الأعضاء.
- المرسوم 85 - 59 [3] المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

تلا ذلك صدور الأمر 06-03 الذي نظم تشكيل ل إم أ حيث أشارت المادتان62 و63 منه إلى إنشاء ثلاث لجان للمشاركة الوظيفية، إحداها ل إم أ [4].

بعد انتظار طويل استمر لمدة 36 سنة منذ صدور المرسومين 84-10 و84-11 المتعلقين باللجان متساوية الأعضاء، صدر أخيرا المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الذي ينظم الجانب الإداري اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بالإضافة إلى لجان الطعن واللجان التقنية[5].

[1] المرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 1984/01/04 ، يحدد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وعملها ، ج ر ع 03 ، الصادر في 1984/01/17.

[2] المرسوم رقم 84-11 المؤرخ في 1984/01/14، يحدد كيفيات تعيين ممثلي عن الموظفين اللجنة المتساوية الأعضاء، ج ر ع 03 الصادر بتاريخ 1984/01/17.

[3] المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ع 13 الصادر في 1985/03/24.

[4] المادتين 62 و63 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

[5] م ت، رقم 20-199، المصدر السابق.

وقد شمل هذا المرسوم جميع الجوانب المتعلقة بهذه اللجان، بدءا من تشكيلها واختصاصاتها ووصولا إلى تحديد عدد أعضائها، مما يمثل خطوة مهمة نحو تعزيز الشفافية والتنظيم في هذا المجال.

بناء على ما تم تقديمه نلاحظ أن المشرع الجزائري قد أقر تشكيل اللجان من خلال عدة مراسيم وأوامر حملت مسميات مختلفة لكنه في النهاية اعتمد تسمية "اللجان الإدارية متساوية الأعضاء" في الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-199.

المطلب الثاني: خصائص وأهمية اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

للجنة الإدارية متساوية الأعضاء مجموعة من الخصائص التي تهدف إلى الحرص على تطبيق النصوص القانونية، كما تبرز أهميتها في السهر على ضمان السير الحسن للحياة المهنية للموظف وحماية مصالحه باعتبارها هيئة داخلية وجماعية تجمع بالتساوي بين ممثلين عن الإدارة ومنتخبين عن الموظفين لخلق التوازن ما بين السلطة العامة والضمانات المقررة للموظفين لحماية حقوقهم في مجال الوظيفة العامة.

الفرع الأول: خصائص اللجنة

بناء على دراسة النصوص التشريعية والتنظيمية التي تحكم عمل ل إم أ لا سيما المواد 63 و64 . يمكننا استنتاج أن هذه اللجنة:

1. تعمل كوحدة واحدة بين منتخب ومعين، والجميع يسهر على حماية هذه اللجنة والعمل بالقوانين وتنبيهها في حالة وجود خروق أو تجاوزات قانونية، بالإضافة إلى كونها هيئة

استشارية دائمة الغرض منها إشراك الموظف بصفة قانونية في سير حياته المهنية والحرص على تطبيق النصوص القانونية[1]

2- تمثل آلية تشاركية تهدف إلى تمكين الموظفين من المشاركة الفعالة في صنع القرارات المتعلقة بحياتهم الوظيفية وتطوير مسارهم المهني، هذا الإشراك هدفه الأسمى هو تطبيق القوانين والعمل بطريقة حيادية وتفادي الانطباعية والارتجال[2]

3 - تعتبر من الضمانات التي يحتاجها الموظف في القضايا التأديبية لأنها في هذه القضايا تكون استشارتها ملزمة[3].

الفرع الثاني: أهمية اللجنة

تحظى ل إم أ بأهمية بالغة، كما يتضح لنا ذلك من خلال الأمر رقم 06-03، والمرسوم التنفيذي 20-199 حيث يبرزان دورها الحيوي في ضمان التمثيل العادل واتخاذ القرارات المتوازنة، والتي نلخصها فيما يلي:

1. تعتبر هيئة استشارية يتم اللجوء إليها للمساهمة في إدارة القضايا الفردية المرتبطة بالمسار الوظيفي للموظفين، والعمل على حماية حقوقهم التي يكفلها القانون، بهدف ضمان معاملة عادلة وتحقيق التوازن في بيئة العمل.
2. لجنة مشتركة متوازنة، تضم ممثلين عن الإدارة ومندوبين منتخبين من قبل الموظفين، تجتمع لبحث القضايا المتعلقة بهذا الأخير واتخاذ قرارات تعكس الإجماع والشراكة بين الطرفين.

[1] انظر نص المادة 63، الأمر 06-03، المصدر السابق .

[2] انظر نص المادة 64، الأمر 06-03، المصدر السابق.

[3] أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989، ص 266.

3. هيئة مهنية تتعاون مع الإدارة لضمان حسن سير الحياة المهنية للموظفين العموميين مع الالتزام بحماية مصالحهم وفق أطر تنظيمية محددة.[1]
4. لجنة داخلية تشكل على مستوى الإدارة أو المؤسسة العمومية، يتم إنشاؤها بناء على متطلبات محددة تتعلق برتبة معينة أو مجموعة من الرتب أو سلك وظيفي أو عدة أسلاك، مع ضمان تكافؤ مستويات التأهيل والخبرة بين أعضائها لضمان الكفاءة في الأداء.
5. تشكل هيئة تعتمد على الانتخاب لاختيار ممثلي الموظفين، بناء على الأسس القانونية والإدارية سواء على المستوى المركزي أو اللامركزي، وذلك لضمان تحقيق مبادئ العدالة والمساواة، وتعزيز الديمقراطية الإدارية، والحفاظ على حياد الإدارة في علاقاتها مع الموظفين العموميين[2].

[1] انظر نص المادة 63و 64 الأمر 06-03، المصدر السابق

[2] انظر نص المادة 2 و4 م ت، 20-199، المصدر السابق.

المبحث الثاني: الإطار التنظيمي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء

تم إنشاء اللجنة الإدارية على أساس مبدأ المساواة في التمثيل بين الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية، وهو ما انعكس على تشكيلها (المطلب الأول) مع مراعاة الأحكام الخاصة بإنشائها والضوابط المنظمة لعملها، لا سيما فيما يتعلق بنظامها الداخلي وسير عمل دوراتها ومداولاتها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: إنشاء اللجنة وتشكيلها

تنشأ ل إ م أ في إطار مشاركة الموظفين وتسيير حياتهم المهنية، حيث تتكون من عدد متساوٍ من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وتحدد قواعد إنشاء هذه اللجان وتنظيمها بنظام داخلي يمكن من تحديد الأطر القانونية الهامة لإنشاء اللجنة وكذا سير عملها على كافة المستويات: المركزي والمحلي، وكذا المؤسسات العمومية.

الفرع الأول: كيفية إنشاء اللجنة

وضحت المادة 63 من الأمر06-03 كيفية إنشاء ل إ م أ على المستويين المركزي والمحلي، هذا بالإضافة الى إمكانية إنشائها على مستوى المؤسسات العمومية.

أولا: إنشاء اللجنة على المستوى المركزي

تنشأ وتحدث اللجان الإدارية متساوية الأعضاء الخاصة بالإدارة المركزية بقرار من الوزير المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية[1].

تنشأ هذه اللجان للمستخدمين الذين يباشرون عملهم على مستوى الإدارة المركزية وأقسامها بصفة فعلية، ويمكن للإدارة المعنية إحداث لجان لكل سلك إذا كان عدد الأعوان كافيا، كما يجوز في حالة

[1] سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء في الجزائر، مذكرة لنيل درجة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون الإدارة العامة ،جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي 2009 . ص 27.

عدم اكتمال النصاب اللازم لإحداث لجنة لكل سلك؛ اللجوء إلى طريقة الضم المنصوص عليها في المادة الثالثة[1] من المرسوم التنفيذي 20-199.

ثانيا: إنشاء اللجنة على المستوى المحلي

تنشأ وتحدث اللجان الإدارية متساوية الأعضاء الخاصة بالولايات بقرار من الوالي بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ويخضع الأعوان الذين يمارسون مهامهم في الولايات والمؤسسات العمومية الولائية إلى اختصاص اللجان متساوية الأعضاء الولائية كيفما كان سلك التعيين والهيئة المسيرة [2]، وذلك طبقا لنص المادة 04 من المرسوم 20-199 التي تنص: " يمكن المؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها والتي تتوفر على مصالح على المستوى الجهوي أو المحلي تكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء".[3]

يتضح لنا من نص المادة أعلاه أن إمكانية قيام المؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها والتي تمتلك هياكل على المستوى الجهوي أو المحلي بتشكيل اللجنة إدارية متساوية الأعضاء.

ثالثا: إنشاء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العمومية

بالنسبة للمؤسسات العامة الوطنية تحدث لجان عامة بمستخدمي المؤسسة حسب السلك أو مجموعة الأسلاك كلما سمح العدد بذلك[4]، عندما لا يسمح عدد الموظفين بتكوين لجان إدارية

[1] تنص المادة 3 من م ت، 20-199، على أنه: "عندما لا يسمح عدد الموظفين بتكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية المعنية يمكن وفقا للأشكال المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه تكوين لجان مشتركة ما بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري"

[2] سمية بن رموقة المرجع السابق، ص28

[3] المادة 04 من م ت، رقم 20-199 ، المصدر السابق.

[4] التعليمة رقم 20 المؤرخة في 26/06/1984، المتعلقة بتنظيم وسير عمل لجنة الموظفين ولجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجزائر.

متساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، يمكن وفقا للأشكال المنصوص عليها، تكوين لجان مشتركة ما بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.[1]

يتضح لنا من نص م03 من المرسوم التنفيذي 20-199 المذكورة أعلاه أنها تتيح مرونة في تشكيل ل إ م أ عند عدم كفاية عدد الموظفين، حيث تجيز الجمع بين مؤسسات أو إدارات عمومية تابعة لقطاع وزاري واحد لتكوين لجنة مشتركة.

الفرع الثاني: تشكيل اللجنة

تشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بناء على مبدأ التمثيل المتكافئ، حيث يتساوى عدد ممثلي الإدارة مع عدد ممثلي الموظفين المنتخبين، وتتألف هذه اللجان من فئتين من الأعضاء : أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين، مع ضمان تساوي عدد الأعضاء الإضافيين مع عدد الأعضاء الدائمين.

أولا: تعيين ممثلي الإدارة

حسب نص م 72 من الأمر 06-03؛ يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين[2]، ويتم تعيين ممثلي الإدارة خلال 15 يوما الموالية للإعلان عن نتائج انتخابات ممثلي الموظفين إما بموجب قرار من الوزير المعني عندما يتعلق الأمر باللجان المختصة بالإدارة المركزية أو المؤسسات العمومية الوطنية، وإما بمقتضى قرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية أو لدى المؤسسات العمومية المحلية[3]، كما تحدد المادة 10 ف 02 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الشروط التي يجب توافرها في أعضاء ممثلي الإدارة، وذلك لضمان تمتعهم بالكفاءة والمؤهلات المطلوبة لأداء مهامهم على النحو الأمثل، حيث يعينون من بين موظفي

[1] المادة 03 من م ت، رقم 20-199، المصدر السابق.

[2] المادة 72 من الأمر 06-03، المصدر السابق.

[3] هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2012.، ص 84.

الإدارة المعنية المنتمين إلى الرتبة المصنفة في المجموعة أ [1]، وأضافت المادة أنه في حالة عدم وجود عدد كافٍ من الموظفين المنتمين إلى رتبة المجموعة أ في الإدارة نفسها، يمكن اختيار ممثلي الإدارة من بين الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة المجموعة ب، مع مراعاة أن يتم تعيين الموظف ممثلًا للإدارة في لجنة إدارية واحدة متساوية الأعضاء، وإذا لم يتوفر العدد الكافي، يُسمح بتعيينه في أكثر من لجنة.[2]

ثانيا: انتخاب ممثلي الموظفين

نصت المادة 68 من الأمر 06-03: يقدم المرشحون إلى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.

إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين، يجرى دور ثان للانتخابات.

وفي هذه الحالة، يمكن أن يترشح كل موظف يستوفي شروط الترشح، ويصحّ حينئذ الانتخاب مهما يكن عدد المصوتين، ونصت المادة 69 : "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 متساوية الأعضاء[3]، كما أشارت المادة 22 من المرسوم 20-199 فيما يتعلق بتنظيم وتسيير هذه الانتخابات على أن تجرى قبل 4 أشهر على الأكثر وشهرين على الأقل ، من تاريخ نهاية عهدة الأعضاء الحاليين[4].

أما بالنسبة للجنة الإدارية ذات العدد المتساوي من الأعضاء، فإنها تتكون من عدد متساو من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين، على النحو التالي[5]:

[1] المادة 10 من م ت، 20-199، المصدر السابق.

[2] المادة 11 من م ت، 20-199، المصدر السابق.

[3] المادة 68 و69 من الأمر 06-03 ، المصدر السابق.

[4] المادة 22 من م ت، 20-199، المصدر السابق.

[5] كمال زمور، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية، دار بلقيس للنشر، الدار البيضاء ،الجزائر 2014، ص 240

عدد المعنيين	ممثلين مستخدمين		ممثلين الإدارة	
	الأعضاء الدائمون	الأعضاء المستخلفون	الأعضاء الدائمون	الأعضاء المستخلفون
أقل من 20 موظف	2	2	2	2
من 20 إلى 150 موظف	3	3	3	3
من 151 إلى 500 موظف	4	4	4	4
أكثر من 500 موظف	5	5	5	5

جدول يمثل عدد أعضاء ل إم أ ، جاء ذلك طبقا لنص المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199

المطلب الثاني: سيرعمل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

تقوم ل إم أ بتنظيم أمورها داخليا وذلك بوضع نظامها الداخلي، وبعدها يأتي دورها بمعالجة القضايا الفردية للموظفين عبر عقد اجتماعات دورية، مع تدوين محاضر تفصيلية تعكس النقاشات والقرارات المتخذة خلال هذه الاجتماعات.

الفرع الأول: النظام الداخلي للجنة

نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-199 على أنه " تعد كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء نظامها الداخلي، طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

تتم الموافقة على النظام الداخلي حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية"[1].

[1] المادة 15 من م ت، 20-199، المصدر السابق.

وفقا لنص المادة أعلاه يجب على كل لجنة وضع نظام داخلي وفق نموذج معتمد من قِبل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويتم اعتماد النظام الداخلي بقرار من السلطة المختصة.

وبذلك تكون اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مقيدة بخصوص هذه الصلاحية، فمن جهة تتقيد أثناء إعداد النظام الداخلي الخاص بها بالنظام الداخلي النموذجي المحدد سلفا بموجب قرار إداري صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وذلك لأنها ملتزمة بأحكام النظام الداخلي النموذجي ولا يمكنها مخالفتها وفي نفس الوقت يتطلب تنفيذ النظام الداخلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الحصول على موافقة السلطة المخولة بالتعيين[1].

الفرع الثاني الدورات والمداولات

أولا: الدورات

تقوم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بعقد دورات لبحث المسائل والأوضاع الفردية الخاصة بالموظفين، حيث نصت المادة 16 من المرسوم 20-199 على أن تجتمع اللجان الإدارية متساوية الأعضاء مرتين في السنة على الأقل، وتجتمع بناء على استدعاء من رئيسها بمبادرة منه أو بطلب كتابي من ثلث (1/3) أعضائها الدائمين على الأقل.

لا يمكن للأعضاء الإضافيين حضور الاجتماعات إلا في حالة استخلاف الأعضاء الدائمين في حالة غياب مبرر.[2]

تترأس اللجان السلطة التي تنصب لديها، غير أنه يمكن للرئيس في حالة وقوع مانع له أن ينيب عنه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي.[3]

[1] أحسن غربي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، دراسة على ضوء أحكام م ت، 20-199، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، إصدار دوري إضافي، جامعة 20 أوت سكيكدة، ع3 الصادرة يونيو 2021، ص 524.

[2] المادة 16 م ت، 20-199، المصدر السابق.

[3] نبيلة ماضي ، سامية العايب، المرجع السابق.

للإشارة أنه من الأفضل أن يتم تناوب رئاسة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بين ممثل الإدارة وممثل الموظفين الأقدم، وذلك لضمان الحياد والموضوعية، خاصة في الحالات التي يتساوى فيها عدد الأصوات، حيث يكون لرئيس اللجنة صوت مرجح.

ثانيا: المداولات

تجتمع اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، وتقوم الإدارة المعنية بإحصاء الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية للترقية في الرتبة والترقية في الدرجة، يتم إعداد قائمة التأهيل للترقية عن طريق الاختيار وجداول الترقية في الدرجات، بعد جمع الملفات تستدعي أعضاء ل إم أ للاجتماع مع تحديد جدول الأعمال، تاريخ وساعة الاجتماع.[1]

ونصت المادة 18 من المرسوم التنفيذي 20-199 على أنه: "لا يمكن لأي عضو في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتوقع تسجيله في جدول الترقية في الدرجات أو في قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة أعلى، المشاركة في مداولات اللجنة"، وكذلك أضافت المادة 19 من نفس المرسوم على أنه لا تصح مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا بحضور ثلاثة أرباع (3/4) أعضائها، على الأقل.

عند عدم اكتمال هذا النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال أجل ثمانية (8) أيام ويصح عندئذ اجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها.[2]

في الاجتماع يقوم أعضاء اللجنة بدراسات ملفات الموظفين المعنيين الموجودين في قائمة التأهيل، للتأكد من شروط توفير الأقدمية المطلوبة، وبعد نهاية الجلسة، يقوم كاتب الجلسة بإعداد محضر يدون فيه كل ما جرى، ثم يمضي من طرف أعضاء اللجنة.[3]

[1] كمال زمور، المرجع السابق، ص 241.

[2] المادتان 18 و19 من م ت، 20-199، المصدر السابق.

[3] كمال زمور، المرجع السابق، ص.242

خلاصة الفصل الأول

من خلال هذا الفصل يتضح أن المشرع قد أرسى ل إم أ كهيئة استشارية ضمن منظومة الوظيفة العمومية، حيث تطور الإطار القانوني المنظم لها عبر مراحل متتالية بدءا من الأمر 66-133 المتضمن ق الأساسي للوظيفة العامة ومرورا بالأمر 06-03 لنفس ق المعدل، مع صدور سلسلة من المراسيم التنفيذية كان آخرها المرسوم 20-199 الذي نظم عمل هذه اللجنة ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات الحكومية، وألغى جميع النصوص المخالفة له.

ويتم تشكيل هذه اللجنة بطريقة تكريس مبدأ التمثيل المتوازن، فتضم عدد متساو من ممثلي الإدارة يتم تعيينهم بقرار وزاري أو ولائي خلال 15 يوما من إعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين وممثلي الموظفين المنتخبين.

تشكل هذه اللجنة في مختلف المستويات الإدارية سواء على صعيد الإدارات المركزية أو الهيئات المحلية أو المؤسسات التابعة للدولة، حيث يصدر الوزير المختص قرار إنشائها بعد التنسيق مع الجهة المشرفة على شؤون الوظيفة العامة، بينما يتولى الوالي مسؤولية تشكيلها على المستوى المحلي بعد استشارة الجهة المعنية بالوظيفة العمومية وتعمل هذه اللجنة عبر اجتماعين سنويين يتم خلالهما اتخاذ القرارات بناء على مناقشات سرية.

الفصل الثاني

صلاحيات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في إطارحياة الموظف العام المهنية

تكريسا لمبدأ حياد الإدارة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمسار المهني للموظفين، عمد المشرع إلى وضع نصوص تنظم الحياة المهنية التي يمر بها الموظف منذ تعيينه حتى انتهاء خدمته (بالتقاعد أو الاستقالة أو الإقالة)، بما في ذلك التكوين والترقيات وتقلد المناصب في مختلف الوضعيات القانونية (كالخدمة أو الانتداب أو الإحالة على الاستيداع)، وبالموازاة منح المشرع أيضا ل إم أ مجموعة من الاختصاصات ترافقه في حياته الوظيفية وتمنح قرارات الإدارة شفافية أكثر، ولعل الهدف من ذلك هو تمكين الإدارة من تسيير مرافقها فضلا عن حماية حقوق الموظف المصونة قانونا.

كما يمنح هذا المسار الموظف الخبرة والمهارة ويضمن له حقوقا ينص عليها ق الأساسي للوظيف العمومي، مع وجوب الالتزام بواجبات محددة وفي حال الإخلال بهذه الواجبات يطبق النظام التأديبي الذي يفرض عقوبات تتناسب مع خطورة المخالفة، وذلك لضمان السير الحسن للعمل وجودة الخدمة العمومية.

وضمانا لحقوق الموظفين أقر المشرع الجزائري إجراءات تحمي حقوقهم أثناء نظر المخالفات المهنية أمام ل إم أ المنعقدة كمجلس تأديبي، حيث منحهم حق الدفاع القانوني فضلا عن حق الطعن في القرارات الصادرة، بما يكرس رقابة قضائية على مشروعية إجراءات الإدارة.

ومن هذا المنطلق يتضح أن للجنة الإدارية متساوية الأعضاء اختصاصات عدة تستدعي التطرق إليها (المبحث الأول)، وبما أنها طرف في تنظيم مسار الموظف المهني فإنها ستدلي بآراء وقرارات تتراوح بين الإلزام والاستشارة مما يجعلها عرضة للطعن والمراجعة (المبحث الثاني).

المبحث الأول : اختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

منح المشرع الجزائري ل إم أ مجموعة من الاختصاصات التي تهدف إلى تمكين الإدارة من تسيير مرافقها بانتظام واضطراد، والتي قسمها إلى اختصاصات استشارية(المطلب الأول) وأخرى تأديبية(المطلب الثاني)

المطلب الأول: الاختصاصات الاستشارية للجنة

حدد المشرع الجزائري صلاحيات ل إم أ ضمن مواد قانونية، تنص على اختصاصها بالفحص والاستشارة في المسائل المتعلقة بالشؤون المهنية للموظفين، حيث تنوعت مهامها بين اختصاصات استشارية بحتة ذات طبيعة إلزامية (الفرع الأول) وأخرى اختيارية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: اختصاصات استشارية ذات طبيعة إلزامية

بالرجوع إلى نص المادة 64 من الأمر 06-03 [1]والمادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199[2]، نجد أن المشرع منح للجنة الإدارية متساوية الأعضاء مجموعة من الاختصاصات، تستوجب ضرورة استشارتها في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، والتي حددتها المادة 12 أعلاه على سبيل الحصر، حيث يتم الرجوع فيها لزوما للجنة، وهو ما دل عليه مصطلح "الرأي المطابق المسبق "، بمعنى أنه لا يتم أي عمل أو إجراء داخل الإدارة إلا إذا كان مطابقا لرأي اللجنة.

[1] المادة 64 الأمر 06-03 المصدر السابق.
[2] المادة 12 م ت رقم 20-199 المصدر السابق.

أولا: ترسيم المتربص

التربص اختبار مدته سنة واحدة، يخضع فيه العون لمراقبة وإشراف الإدارة لمعرفة كفاءته وصلاحيته لممارسة مهام الوظيفة وهذا حسب نص المادة 84 من الأمر 06-03، والتي جاء فيها: "يجب على المتربص حسب المهام المنوطة برتبته قضاء فترة تربص مدتها سنة"[1]،

وقد أخضعت المادة 91 من الأمر 06 – 03 وجوبا المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة، وعلى رأسها ترسيم المتربص، وأحالتها إلى المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20 – 199[2]، والتي أكدت بدورها في فقرتها الأولى على ضرورة الرجوع للجنة لأخذ الرأي المطابق المسبق في مسألة ترسيم المتربص.

ويخضع الموظف في فترة التربص لمجموعة من الأحكام التي تدخل ضمن إطار عمل اللجنة ودورها أهمها:

- عندما يقترح الترسيم من قبل السلطة المعنية، يدعو ذلك إلى توقف التسجيل من قائمة التأهيل التي تقدم للجنة. [3]
- الحرمان من ممارسة عضوية اللجنة، ولكن له الحق في المشاركة في ممثلي الموظفين ،وذلك طبقا لنص المادة 89 من الأمر 06-03[4] .

بعد انقضاء مدة التربص يتم اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في المادة 85 من الأمر 06-03 إما ترسيم المتربص في رتبته ،وإما إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى ،وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض [5] .

[1] الأمر 06-03 ، المصدر السابق.

[2] المادة 12 من م ت، 20-199 ، المصدر السابق

[3] انظر نص المادة 86 من الأمر 06-03 ، المصدر السابق

[4] المادة 89 الأمر 06-03 ، المصدر السابق

ومن بين التطبيقات القضائية في هذا الخصوص قرار مجلس الدولة الجزائري الذي جاء فيه حيث إن لجنة الموظفين للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء سمحت باجتياز الامتحان للمرة الثانية وذلك بتاريخ 15-05-1993، وبما أن المستأنف رسب للمرة الثانية فإن اللجنة المتساوية الأعضاء وفي جلستها المنعقدة بتاريخ 9-6-1993 قررت فصل المستأنف لرسوبه مرتين في شهادة الكفاءة للأساتذة، حيث إن القرار المتخذ من طرف الإدارة المستخدمة جاء وفق النصوص التشريعية المنظمة لتثبيت الموظفين[1].

ثانيا : في مجال الترقية

عرف الدكتور عمار عوابدي الترقية بأنها: عملية فنية إدارية قانونية تنقل وترفع عامل عام في نطاق المبادئ والأساليب والطرق والإجراءات القانونية واللائحة المقررة، من وظيفة أو منصب عمل أدنى إلى وظيفة أعلى درجة في سلم التدرج الإداري الوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في الدولة"[2].

وتتم الترقية بالنسبة للموظف العمومي بآليتين نصت عليهما المادتان 106 و107 من الأمر 06-03 وهما: الترقية في الدرجات والترقية في الرتب، وعلى الإدارة الرجوع إلى اللجنة إ م أ لإبداء رأيها المطابق في مسألتي الترقية في الدرجة أو في الرتبة على النحو الآتي بيانه:

1- الترقية في الدرجة:

تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة بصفة مستمرة حسب الطرق والكيفيات المحددة قانونا، وذلك بعد أخذ رأي اللجنة والتي تجتمع من أجل دراسة جدول الترقية في الدرجات الذي تعده السلطة السلمية، معتمدة على معايير منها أولا معدل التنقيط السنوي

[5] المادة 85 من الأمر 06-03 ، المصدر السابق

[1] أحسن غربي، المرجع السابق، ص 526

[2] عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1984 ص 314

للسنتين الأخيرتين، ثم الأقدمية في الدرجة، وهذا ما نصت عليه المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المحدد لكيفيات تقييم الموظف [1]

وتضيف نفس المادة أنه يمكن للجان الإدارية متساوية الأعضاء المختصة إضافة معايير أخرى للفصل بين الموظفين المتساوين في الترتيب.

2 - 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 تولي مهام جديدة في السلك الأصلي، بعد التسجيل في جدول الترقية والذي يتعين على سلطة التعيين احترام ترتيب الجدول حسب الكيفيات المنصوص عليها في المادة 107 من الأمر 06-03[2] .

تتم ترقية الموظف على سبيل الاختيار إلى رتبة أعلى مع الأخذ في الحسبان تقييمه في الخمس سنوات الأخيرة، من خلال إعداد قائمة التأهيل طبقا للشروط المحددة بموجب ق الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة انتمائه.

تضبط قائمة التأهيل عند تاريخ 31 ديسمبر من السنة التي تسبق تلك التي تتم فيها الترقية في الرتبة، وكل ذلك بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.[3]

[1] انظر نص المادة 15 من م ت، 20-199، المصدر السابق

[2] نصت المادة 107 من الأمر 06-03 على: " تتمثل الترقية ... على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا على الشهادات المطلوبة خلال مسارهم المهني بعد تكوين متخصص عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الموظفين يثبتون الأقدمية المطلوبة"

[3] المادة 16 م ت، رقم 19-165 المؤرخ في 2019/05/27 الذي يحدد كيفيات تقييم الموظف ج ر ع 37 الصادرة في 2019/06/09

ويكمن الهدف من عرضه على هذه اللجنة في تمكينها من ممارسة دورها الرقابي على السلطة المختصة بالتعيين، حيث يحق لها طلب مراجعة النقاط المدرجة أو الاستماع إلى أصحاب الشأن عند الضرورة.[1]

ثالثا: الإدماج في رتبة الانتداب

يمر الموظف العام أثناء القيام بمهامه بوضعيات قانونية أساسية نص عليها الأمر 06-03 منها الانتداب(المواد من 133إلى139)، والذي يقصد به حالة الموظف الموجود مؤقتا خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية في حالات منصوص عليها في ق ويستمر في الاستفادة من بعض الحقوق في رتبته الأصلية، وتتولى الإدارة أو المؤسسة العمومية التي انتدب إليها تسيير مساره المهني[2].

ويتم إحالة الموظف على الانتداب بقرار أو مقرر فردي يصدر عن السلطة المؤهلة بالتعيين كالوزير في الإدارة المركزية و الوالي في الولاية[3] ويجب التنبيه إلى أن الانتداب قابل للإلغاء من قبل السلطة المؤهلة [4] وبما أن وضعية الانتداب من المسائل التي تخص المسار المهني للموظف ، فإن استشارة اللجنة متساوية الأعضاء بخصوصها يعد أمرا إلزاميا نصت عليه المادة 12 فـ4 من م ت 20-199، على أن تكون الوظيفة الجديدة مساوية على الأقل للوظيفة القديمة، وتكون الاستشارة مقتصرة على الانتداب الإرادي لأغراض شخصية دون الانتداب بقوة القانون[5].

[1] نبيلة ماضي، سامية العايب، مرجع سابق ص 479

[2] مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع بوزريعة الجزائر 2018 ص 518

[3] نبيلة أقوجيل، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03 مجلة الإجتهاد القضائي، الصادرة عن جامعة بسكرة، م 13 ع 1 مارس 2021 ص 415

[4] المادة 133 من الأمر 06-03 المصدر السابق

[5] نبيلة ماضي، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، علوم قسم الحقوق، جامعة 08 ماي 1945 قالمة 2023/2022 ص 249

رابعا: النقل الإجباري لضرورة المصلحة

النقل الإجباري إجراء إداري ينقل بموجبه الموظف من المؤسسة التابع لها إلى مؤسسة أخرى دون موافقته وللقيام بهذه العملية يجب توافر شرطين أساسين :

- أن تتطلب ذلك ضرورة المصلحة: أي أن تكون عملية النقل تحقق مصلحة عامة في الإدارة المستقبلة.

- وجوب أخذ رأي ل إ م أ حتى بعد صدور قرار النقل، ويكون رأيها ملزما للإدارة ولابد لهذه الأخيرة من تطبيقه[1] ، نصت على ذلك المادة 12 من م ت 20-199 في فقرتها. 5

خامسا: إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب وفقا للتنظيم المعمول به

إن القراءة القانونية لنص المادة 184 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية والتي جاء فيها : " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم "[2]، تشير للاعتماد على النصوص التنظيمية ليس فقط في حالة عزل الموظف بسبب إهماله لمنصب عمله، إنما الحالة التي يتم فيها إعادة إدماج هذا الموظف وفقا لشروط معينة، وما يهمنا في هذا الخصوص أن إعادة الإدماج لا يجب أن تتم دون أخذ الرأي المطابق للجنة إ م أ ، وذلك حسبما نصت عليه م 12 فـ6.

وبناء على ذلك قضت الغرفة الإدارية في المجلس الأعلى سابقا بإبطال قرار فصل الموظف (ب.م) الصادر عن مديرية مستشفى الأمراض العقلية بوهران، وذلك لكون القرار الإداري وفقا للأحكام

[1] لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء، م ج، دار هومة، الجزائر، سنة 2005 ص259

[2] المادة 184من الأمر 06-03، المصدر السابق

القانونية قد شابهه عيب الإخلال بالإجراءات الجوهرية حيث تم عزله دون استطلاع رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ودون إخطاره قانونيا بالمثول أمامها مما يستوجب إلغاءه [1].

الفرع الثاني: اختصاصات استشارية ذات طبيعة اختيارية

يتم الرجوع إلى ل إم أ لإبداء رأيها الاستشاري الاختياري غير الملزم حول القضايا الخاصة بالموظف والذي يدخل ضمن اختصاصاتها، وهو ما نستشفه من خلال مصطلح "يمكن" الذي أدرجه المشرع الجزائري في نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199، والتي بدورها حددت الحالات التي يجوز فيها الرجوع إلى اللجنة لإبداء رأيها الاستشاري.

أولا: تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف

يبرز دور اللجنة من خلال إبداء رأيها الاستشاري بخصوص تغيير النسب بين أنماط التوظيف سواء كان التوظيف داخليا أو خارجيا، وللإدارة الحرية في الأخذ بالرأي أو عدم الأخذ به، أما بالنسبة لتعديل النسب المطبقة على أنماط الترقية يكون بناء على اقتراح من السلطة التي لها صلاحية التعيين[2] بعد أخذ رأي ل إم أ المختصة بمقرر من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية شرط أن لا تتعدى هذه التعديلات نسبة 50 %بالنسبة للترقية عن طريق الامتحان المهني والتسجيل في قائمة التأهيل، فلا ترقى استشارة اللجنة لاعتبارها بمثابة ضمانة للموظف بقدر ما ينحصر دورها في تمثيله فقط [3].

[1] المجلس الأعلى الغرفة الإدارية، قرار رقم 42898، المؤرخ في 01/02/1989، قضية (ب.م) ضد (وزير الصحة العمومية ومن معه) المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 03 الجزائر، 1990، ص 172-175.

[2] نبيلة ماضي، المرجع السابق، ص 256

[3] محمد شلالي، دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف العام، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية الصادرة عن جامعة الجزائر 1 ، المجلد 7 العدد 2 سنة 2024 ص 251

ثانيا: مناهج تقييم الموظفين

تحدد الإدارة المعنية مناهج التقييم التي تتلاءم مع طبيعة النشاط الذي يقوم به الموظفون، وذلك بعد استشارة ل إ م أ عملا بنص ف2 من المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 20 – 199، والمادة 4 من المرسوم التنفيذي 19-165، مع حرية الأخذ بالرأي أو عدم الأخذ به، كما يتعيّن على الإدارة المعنية أخذ موافقة الهيكل المركزي للوظيفة العامة بخصوص مناهج التقييم طبقاً لنص المادة 100 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[1].

ثالثا: النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه

تعتبر ل إم أ ذات دور محوري في حماية حقوق الموظفين من أي تجاوزات قد تصدر من جانب الإدارة، خاصة في القضايا الحساسة مثل عمليات التقييم التي يمنحها رئيس السلطة، وقد أشارت المادة 13 ف 3 من م ت رقم 20 – 199، وقبلها الأمر 06-03 لدور اللجنة في عملية التقييم إذ نصت المادة 102 منه على أن "تبلّغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلما إلى ل إم أ المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها..."[2]، ويتم اعتماد ذات الأحكام الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 19-165 في المادة 11 منه والتي جاء فيها "تبلغ النقطة المرقمة للموظف المعني في أجل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، قبل اجتماع ل إم أ المختصة التي يمكنها، بناء على طلب المعني، اقتراح مراجعتها على السلطة التي لها صلاحية التعيين"[3]، ومع ذلك فإن رأيها يبقى غير ملزم للسلطة الإدارية.

رابعا: الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

يمكن للموظف لأسباب معينة الاستفادة من الإحالة على الاستيداع إذ تملك الإدارة في هذه الحالة سلطة تقديرية في قبول الوضعية أو رفضها، مع تبريرها لموقفها للموظف ويحال الموظف على وضعية

[1] أحسن غربي، المرجع السابق، ص 535

[2] المادة 102 من الأمر 06-03، المصدر السابق

[3] م ت، رقم 19-165، المصدر السابق

الاستيداع بطلب منه لأغراض شخصية [1]حسب نص م13 ف 4، بعد استشارة اللجنة متساوية الأعضاء في حالات حددتها المادة 148من الأمر06-03[2].

خامسا: ترقية الموظف في الرتبة بطريقة استثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك

يتم استشارة ل إ م أ في الترقية الاستثنائية بعد إعداد تقرير عن الموظف المعني من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، وألا تتعدى نسبة 5 %من المناصب المطلوب شغلها[3] وتمثل الترقية في الرتبة أحد المحطات المهمة في المسار المهني للموظف، حيث تعكس تطوره ونجاحه في أداء مهامه، وتتنوع أشكال الترقية في الرتبة لتشمل عدة مسارات منها الترقية على أساس الشهادة ، والترقية عن طريق الاختبار المهني وهناك الترقية بعد التكوين المهني المتخصص، كما نصت بعض القوانين الأساسية الخاصة على الترقية الاستثنائية مثل القانون الخاص بأسلاك الأمن ،الجمارك... وذلك بعد استشارة ل إم أ حسب نص المادة 13 ف 5من م ت رقم 20-199[4] .

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

تعتبر عملية نقل الموظفين مسألة مهمة في تسيير مسارهم المهني، فهي تحقق إما المصلحة الشخصية لهم أو مصلحة المرفق، كما تعد أيضا من الوسائل التي تبعث روح الحركية في الحياة المهنية للموظفين.[5]

[1] فاتح مزيتي، قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03 وم ت، 20-199 مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، الصادرة عن جامعة عباس لغرور، خنشلة م 4 ع 3 سنة 2021 ص 513

[2] الحالات التي نصت عليها المادة 148 م الأمر 06-03 " القيام بالدراسات أو أعمال بحثية ".

[3] محمد شلالي، المرجع السابق، ص 252

[4] نبيلة ماضي، المرجع السابق، ص 260

[5] مراد بوطبة، المرجع السابق، ص 546.

وتكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي، مراعاة للمصلحة العامة وفقًا لأحكام المادة 156 من الأمر 06-03[1] ، ولا تنفذ إلا بعد الحصول على الرأي الاستشاري للجنة الإدارية متساوية الأعضاء وهو ما ذكرته م 13 في فقرتها الأخيرة من م ت 20 -199 [2].

المطلب الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي

يترتب على ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي توقيع عقوبة بحقه، بهدف ردعه عن تكرار مثل هذه الأخطاء وتتراوح هذه العقوبات حسب درجة الخطأ؛ وقد تصل إلى إنهاء خدماته إذا كان الفعل جسيما، ولا يقصد بالتأديب الانتقام أو الإذلال، بل هو إجراء قانوني يهدف إلى تقويم سلوك الموظف وتحفيز الالتزام الوظيفي.

وتنص المراسيم التنفيذية سواء السابقة أو الحالية، على ضرورة استشارة ل إم أ من قبل الجهة التي تمتلك صلاحية التعيين عند وقوع مخالفات من قبل موظف عام تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

الفرع الأول: اجتماع اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة

عمد المشرع للعمل بالنظام شبه القضائي[3]، وذلك نظرا لخطورة وجسامة العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة وتأثيرها على المركز القانوني للموظف وباستقراء نص م 165 فـ2 من الأمر رقم 03/06 التي جاء فيها: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من ل إم أ المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن

[1] المادة 156 الأمر رقم 06-03، المصدر السابق

[2] تنص المادة 13 من م ت، رقم 20-199 « ...كما تتم استشارتها في الحركات الدورية لنقل الموظفين، المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها"

[3] النظام شبه القضائي: "يعبر عن صورة من صور النظام الرئاسي التي تؤدي إلى إشراك هيئات أخرى في توقيع الجزاءات التأديبية ".

تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها" [1]، نستنتج الدور الهام و الحمائي للجنة إ م أ في حالة تأديب الموظف العمومي في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، هذا فضلا عما أكدت عليه المادة 12 ف 6،من م ت 20-199 بضرورة اخذ الرأي المطابق لها قبل تقرير هذه العقوبات.

أما الأخطاء من الدرجة الأولى والثانية فإنها لا تستدعي رأي المجلس التأديبي، ولهذا فإن الموظف لا يمتثل نهائيا أمامه[2].

وتتمثل العقوبات من الدرجة الثالثة في:

1-التوقيف عن العمل من أربع إلى ثمان أيام، 2-التنزيل من درجة إلى درجتين، 3-النقل الإجباري

أما العقوبات من الدرجة الرابعة فهي: 1-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، 2-التسريح

هذا ما تطرقت إليه المادة 163 من الأمر 06-03 والتي صنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة [3].

وتتم معالجة هذه العقوبات وفقا للإجراءات التالية:

أولا: معاينة الخطأ

تتم معاينة ارتكاب الأخطاء المهنية المرتكبة من قبل الموظف سواء من الدرجة الثالثة أو الرابعة بالكيفيات التالية:[4]

[1] المادة 165 من الأمر 06-03 ، المصدر السابق

[2] جمال قروف، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب طبقا للمرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، الصادرة عن جامعة سكيكدة م 15 ع1 سنة 2022.ص 855.

[3] المادة 163 الأمر 06-03 ، المصدر السابق.

[4] نبيلة ماضي، المرجع السابق ص 282.

1- البدء بتحديد طبيعة الملاحظة أو الشكوى المقدمة ضد الموظف المعني، سواء كانت شفوية أو كتابية مع تحديد مضمونها.

2- تحديد الأفعال المكونة للخطأ المهني وظروف وقوعها.

3- مرحلة اقتراح تكييف الخطأ والعقوبة.

ثانيا: إخطار المجلس التأديبي للجان الإدارية متساوية الأعضاء

حسب نص المادة 166 من الأمر 06-03 فإنه: " يجب أن يخطر المجلس التأديبي، الممثل باللجنة إ م أ بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ"[1].

يعتبر الإخطار بمثابة الخطوة الأولى في تحريك الدعوى التأديبية، حيث تقوم سلطة التعيين بإبلاغ الموظف بارتكابه خطأً مهنيًا يستدعي التحقيق والعقاب، وذلك أمام ل إم أ المجتمعة كمجلس تأديب، والذي يلتزم وجوبا بالفصل في الدعوى التأديبية في ظرف لا يتعدى خمس وأربعون يوما (45)[2].

ثالثا: المداولات

تتداول ل إ م أ المجتمعة كمجلس تأديبي، في جلسات مغلقة، ضمانا لسرية عملها واستقلالها في اتخاذ قراراتها، ويجب أن تكون قراراتها مبررة[3] .

[1] المادة 166 من الأمر 06-03، المصدر السابق.

[2] نبيلة ماضي سامية العايب، المرجع السابق، ص 483.

[3] المادة 170 الأمر 06-03 ، المصدر السابق.

الفرع الثاني: ضمانات سير عمل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي

لقد أرسى المشرع الجزائري نظام المجلس التأديبي من خلال ل إم أ ، كما ورد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك انسجاما مع مبادئ النظام الشبه رئاسي[1] في مجال التأديب، ضمانا منه في مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية وبذلك يكون للمجلس التأديبي دورا هام في حماية الموظف العمومي أثناء المسائلة التأديبية في ظل عدم وجود ترابط بين الخطأ والعقوبة، مع وجود سلطة تأديبية واسعة تعزز النظام والعدالة.[2]

أولا: تأديب الموظف عن طريق العزل

ينتج عن عزل الموظف المنع من التوظيف في الإدارات والهيئات العمومية والذي يكون نتيجة الغياب غير المبرر له لمدة 15 يوما متتالية، ولا يمكن توقيعه إلا بعد استشارة ل إم أ [3] وذلك استنادا لنص المادة 184من الأمر 06-03.

ثانيا: احترام حقوق الدفاع

نصت المادة 169 من الأمر 06-03 على أنه يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه.[4]

كما جاء في تأكيد المراسلة 387 المؤرخة في 17/04/2017 والخاصة بكيفية تطبيق أحكام هذه المادة على ما يلي: المدافع الذي يختاره الموظف المتابع تأديبيا للدفاع عنه أمام ل إم أ أو لجنة الطعن،

[1] النظام شبه الرئاسي:" يمثل نظاما يجمع بين السلطة التأديبية للسلطة الرئاسية أو الإدارية وبين الدور الضماني للمجالس التأديبية أو اللجنة الإدارية، هذا النظام يهدف إلى ضمان العدالة وحماية حقوق الموظفين أثناء المحاكمة التأديبية".

[2] كريمة العفاوي ، راضية بن المبارك، المجلس التأديبي كهيئة ضامنة لحقوق الموظف العام في التشريع الجزائري، مقال منشور بالمجلة الأكاديمية للبحث القانوني الصادرة عن جامعة بجاية، المجلد 11 العدد 04، 2020، ص 117.

[3] هشام باهي، مروان دهمة، العقوبات التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، الصادرة عن جامعة قاصدي مرباح ورقلة، م 05 ع 01 سنة 2019، ص 36.

[4] المادة 169 الأمر رقم 06-03، المصدر السابق.

يمكن أن يكون مدافعا مؤهلا قانونا، أو موظف من الهيئة المستخدمة له أو من خارجها، شريطة ألا يكون عضوا في ل إم أ لذات الهيئة أو لجنة الطعن المختصتين بالنظر في قضيته"[1].

كما أجاز المشرع الجزائري تمثيل الموظف بمدافع في المجلس التأديبي إذا قدم عذرا مقبولا لغيابه.

ثالثا: التحقيق التأديبي

يقصد بالتحقيق التأديبي بأنه : " مجموعة الإجراءات التأديبية والمراحل الإجرائية المنظمة، التي يتعين على السلطة الإدارية أو الجهات الإدارية المختصة إتباعها للتحقيق والتأكد من ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي المنسوب إليه تمهيدا لتوقيع العقوبة التأديبية عليه"[2].

منح المشرع الجزائري الهيئة التأديبية صلاحية رفع الاتهامات والقيام بالتحقيقات سواء بمبادرة منفردة من السلطة المختصة بالتعيين ،أو بطلب من ل إم أ والتي تجتمع كمجلس تأديبي والتي يمكنها طلب فتح تحقيق إداري في شأن الملف التأديبي للموظف المذنب [3].

[1] المراسلة رقم 387 المؤرخة في 17/04/2017، في تطبيق أحكام المادة 169 من الأمر رقم 06-03 ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي والإصلاح الإداري.

[2] عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو 2011، ص 36.

[3] كمال رحماوي، تأديب الموظف العام الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه، الجزائر، 2006، ص 155.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لآراء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وطرق الطعن فيها

تصدر اللجنة قرارات متنوعة وهذه القرارات يجب أن تكون عادلة بحيث تنصف طرفا دون الإضرار بالآخر، مما يجعلها تصب في مصلحة إما المرفق العام أو الموظف، هذا الوضع يعكس عدم الرضا العام بقرارات اللجنة إلا أنه في جميع الأحوال، يجب أن توفر ل إم أ إمكانية الطعن في أي قرار تتخذه، وذلك للذين تتوفر لديهم المصلحة مع مراعاة الآجال القانونية المحددة، وعلى هذا الأساس فإنه من الأهمية دراسة طبيعة الآراء الصادرة عن ل إم أ (المطلب الأول) وطرق الطعن في قراراتها (لمطلب الثاني).

المطلب الأول: طبيعة الآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

تتميز طبيعة اختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بطابعها الاستشاري المحض الذي ينحصر في مهمة تقديم الدراسة والرأي والاقتراحات والمشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين إذا طلب منها ذلك[1] .

ويثور الجدال حول تصنيف الآراء الإلزامية للجان الإدارية متساوية الأعضاء، لاسيما في العقوبات ذات الدرجتين الثالثة والرابعة، فبينما يرى البعض أنها تمتلك مقومات القرار الإداري لكونها ملزمة للإدارة، يؤكد آخرون على أنها تبقى مجرد إجراء استشاري ما لم تصادق عليها الجهة الإدارية المختصة[2].

[1] أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر ، 1989، ص 281 .

[2] سمية بن رموقة، المرجع السابق، ص 101.

الفرع الأول: مدى اعتبار آراء اللجنة بمثابة قرارات إدارية

بعد موافقة ل إم أ المجتمعة كمجلس تأديبي والتي تصدر رأيها في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة ، إلا أن هذا الرأي لا يندرج ضمن القرارات الإدارية الملزمة، إذ لا يجوز للموظف الطعن فيه، إلا إذا صدر عن الجهة المختصة بالتعيين، فهي الوحيدة المخوَّلة بإصدار القرار الإداري وإبلاغه للموظف لضمان حقه في الطعن[1].

تختص ل إ م أ بدور استشاري يهدف إلى تقديم الرأي والإرشاد لسلطة القرار، دون أن يكون لها مشاركة فعلية في عملية اتخاذ القرار الإداري نفسه، وبالتالي فالآراء الاستشارية ليست سوى أعمال تحضيرية لإصدار القرار الإداري، تلزم الإدارة نفسها باحترام الخطوات الإجرائية مثل أخذ الاستشارة قبل إصدار القرار، حتى لو لم يكن رأي هذه الاستشارة ملزما لها.[2] .

وبالنتيجة لا يجوز الطعن بالإلغاء أمام م د ضد الآراء الصادرة عن الهيئات الاستشارية، إذ أن هذه الآراء لا تُعتبر قرارات تنفيذية، وعلى سبيل المثال، يُعد الرأي الاستشاري البسيط تدبيرًا لا يؤثر في المركز القانوني للأفراد، وبحسب طبيعته، فإنه لا يخضع لرقابة قضاء تجاوز السلطة[3].

استنادا للخصائص التي يقوم عليها القرار الإداري ومقارنة له بالآراء الصادرة عن اللجنة، يمكن القول إن قرارات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء تظل خارج نطاق القرارات الإدارية.

[1] سمية بن رموقة، المرجع نفسه، ص 105.

[2] عصام نعمة إسماعيل، الطبيعة القانونية للقرار الإداري ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي، لبنان، 2009 ص 409.

[3] محمد بوكماش، خلود كلاش، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري ، مقال منشور بمجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور ، خنشلة العدد 6 السنة 2016 ص 67.

الفرع الثاني: الحجية القانونية لآراء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

إن القرارات الصادرة عن ل إم أ لما لها من قوة قانونية تؤثر على القرارات الصادرة عن سلطة التعيين، إلا أن التكييف القانوني لها يختلف حسب نوع وتسلسل النصوص التشريعية .

أولا: آراء اللجنة حسب الأمر 06-03

إن القراءة القانونية لنصي المادتين 158 و165 تبين أن قرارات ل إ م أ تتسم بطابع الإلزام على الإدارة، وذلك نظرا للطبيعة الحساسة للمواضيع التي تناقش أمامها والتي تؤثر بشكل مباشر على وضعية الموظف، وينطبق ذلك بشكل خاص على حالتي: النقل الإجباري، أو فرض عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة في حالة ارتكاب المخالفات الجسيمة[1].

ثانيا: آراء اللجنة حسب المرسوم التنفيذي 17-321

يتبين من خلال تحليل نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المتعلق بكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب أن آراء ل إم أ تعد إلزامية، وقد وضحها في حالات معينة، كما يتطلب الأمر استطلاع رأيها مسبقا قبل إصدار القرار من قِبَل السلطة المختصة[2].

[1] نص المادة 158 من الأمر 06-03 على أنه: "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".
المادة 165ف الثانية من نفس الأمر " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبتّ في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".

[2] المادة 14 من م ت، رقم 17-321 المؤرخ في 2017/11/02 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ج ر ع 66 الصادرة في 2017/11/12 نصت على " إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحية الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهم".

ثالثا: آراء الجنة حسب المرسوم التنفيذي 20-199

في الحالات التي نصت عليها المادة 12 من م ت سالف الذكر والتي تطرقنا إليها سلفا يتم الرجوع إلى ل إم أ ، لإبداء الرأي المطابق المسبق حول تلك المسائل .[1]

وكذلك يمكن أخذ رأيها الاستشاري غير الملزم، وذلك في المسائل المنصوص عليها في نص المادة 13 من نفس المرسوم.

المطلب الثاني : طرق الطعن في آراء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

سبقت الإشارة إلى أن آراء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ذات طابع استشاري لا تقبل الطعن، كونها آراء استشارية تدخل ضمن الأعمال التحضيرية للقرارات الإدارية أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، حيث تكون آراء اللجان فيها ملزمة، فيجوز الطعن فيها بعد صدور القرار التأديبي من السلطة المختصة بالتعيين، وقد يكون هذا الطعن إما إداريا أو قضائيا. **الفرع الأول: الطعن العادي**

لقد منح المشرع للموظف ضمانة إدارية هامة تتمثل في حق تقديم تظلم إداري إلى السلطة المختصة التي تملك صلاحية النظر في الطعن ضد القرار التأديبي.

أولا: التظلم الإداري:

لم يعرف المشرع الجزائري التظلم الإداري وترك المجال أمام الفقهاء لإعطاء تعاريف كل حسب وجهة نظره فعرفه أحمد محيو بأنه:" المراجعة الإدارية المسبقة ..تشكل عنصرا من عناصر الإجراءات الإدارية القضائية تستهدف حل النزاع دون تدخل القاضي ولا يتم تحريك الإجراءات القضائية إلا بعد فشل المراجعة الإدارية" [2].

[1] انظر نص المادة 12، من المرسوم رقم 20-199 ،المصدر السابق.

[2] أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، دون سنة ، ص 78

فالتظلم الإداري ذو طابع إداري يوجه إلى الإدارة التي تتولى دراسته، وغالبا ما تكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة وبدون مناقشة حضورية، وليس للتظلم شكلا إلا الشكل الكافي وهو في عمومه عبارة عن نوع من الشكوى أو الاحتجاج ضد تصرف الإدارة ويمكن أن يتعلق بالوقائع أو بالقانون أو بهما معا والمهم أن يكون واضحا[1].

وتجدر الإشارة على أن للتظلم الإداري أنواع :

1- التظلم الولائي

التظلم الولائي هو طلب يقدمه الموظف المتضرر مباشرة إلى الجهة التي أصدرت القرار مطالبا إياها بإعادة النظر ومراجعة القرار المعيب، سواء بسحبه أو إلغائه أو تعديله بصياغة أخرى هو التماس يرفع من قبل الموظف المتظلم الذي صدر بحقه قرار غير قانوني أو مخالف إلى الجهة المشكو منها بهدف مطالبة الإدارة بإعادة دراسة قرارها ومراجعته[2].

فيعتبر اختيار جوازي يخص عقوبات الدرجتين الأولى والثانية الصادرة من الرئيس الإداري مباشرة، دون تدخل اللجنة المتساوية الأعضاء، وبالرغم من عدم ورود نص صريح في المادة 1/165، فإن هذه القرارات غير قابلة للطعن أمام لجنة الطعن الولائية ويمكن اللجوء إلى القضاء الإداري مباشرة[3].

2- التظلم الرئاسي:

يقدم التظلم إلى السلطة الإدارية العليا التي تمارس الرئاسة على السلطة الإدارية المصدرة للقرار، أو التي قامت بالعمل المادي موضوع التظلم.[4]

[1] مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992 ، ص 78

[2] علي عيساني، التظلم والصلح في المنازعات الإدارية، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2008 ، ص 28

[3] مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، سنة 2013/2014، ص 316.

[4] رشيد خلوفي قانون المنازعات الإدارية شروط قبول الدعوى الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 103

كذلك هو أن يتظلم المتضرر من القرار الإداري إلى جهة الإدارة الرئاسية التي يتبعها مصدر القرار، ويتولى الرئيس الإداري بناء على سلطته الرئاسية إلغاء القرار، أو تعديله، أو سحبه بما يتفق مع القانون[1].

كما سبق لنا وذكرنا أن اللجة الإدارية متساوية الأعضاء تجتمع كمجلس تأديبي وكهيئة استشارية في القضايا المهنية المتعلقة بالموظفين، وذلك وفقا لأحكام المادة 64 من الأمر 06/03 كما أن قرارات هذه اللجنة غير خاضعة للطعن أمام لجان الطعن الولائية وفي حال تأثر موظف بقرار صادر عنها فإن له حق التقدم بتظلم إلى السلطة المختصة.

ثانيا الطعن أمام اللجنة المختصة:

لقد جاء في نص المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 على أنه "تكلف لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين، المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، الصادرة عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء والمرفوعة في أجل أقصاه شهر (1) واحد ابتداء من تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي"[2]

حسب تحليلنا لنص المادة المذكورة أعلاه، يتبين أن اللجنة تعتبر ضمانة إجرائية مهمة للموظفين حيث تنظم حقهم في الطعن ضد القرارات التأديبية (الدرجتين الثالثة والرابعة) أمام لجان مختصة، مع تحديد مهلة شهر واحد من تاريخ الإخطار لرفع الطعن.

يترتب على الطعن المرفوع في الأجل المحدد في ف أعلاه، أثر تعليق العقوبة الصادرة وبالتالي الطعن الخاص يكون في:

1- القرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة.

[1] آسية دعاس، التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، الجامعة الإسلامية العالمية، ماليزيا، م7، 2022، ص 1029

[2] المادة 54 من م ت، 20-199، المصدر السابق

2- على مستوى لجنة الطعن الخاصة والمنشاة لدى الوزير أو الوالي (حسب المواد 56 و57 من المرسوم التنفيذي 199/20).

3- في الآجال القانونية (أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ التبليغ بالقرار)

من حق الموظف كذلك إعلامه من طرف الإدارة بحقه المتمثل في الطعن وكذلك آجال رفعه أمام لجنة الطعن ويتعين على هذه الأخيرة إصدار قراراتها كتابة في أجل أقصاه 45 يوما من تاريخ تقديم التظلم إليها من طرف الموظف المعني طبقا لأحكام المادة 55 من المرسوم التنفيذي 199/20[1]

الفرع الثاني: الطعن القضائي

يمكن للموظف التوجه إلى القضاء إذا لم يحقق له التظلم الإداري ما يريده وذلك بالطعن في قرارات السلطة الإدارية إذا خالفت الرأي الإلزامي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة، لوجود عيب يبطلها، مع حق الموظف في التظلم أمام القضاء الإداري[2].

في حال مخالفة اللجنة إ م أ المجتمعة كمجلس تأديبي للإجراءات القانونية المنصوص عليها، والتي تشمل حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي وإعلامه بالتهم الموجهة إليه، وتمكينه من تقديم دفاعه والاستعانة بمحام أو شهود لدحض التهم المنسوبة إليه، فإن القرار الصادر يعتبر مشوبا بعيب في الإجراءات مما يجعله قابلا للطعن بالإلغاء أمام الجهة القضائية المختصة، مع أحقيته في رفع دعوى تعويضية عما لحقه من ضرر نتيجة تطبيق العقوبة التأديبية.[3]

يمكنا القول إن الطعن القضائي ضمانة فعالة وعادلة منحه المشرع للموظف في مواجهة تعسف الإدارة وذلك باستعمال حقه في اللجوء إلى القضاء والطعن في القرار التأديبي.

[1] المادة 55 من م ت، 20-199 ، المصدر السابق

[2] محمد زايد، المسؤولية التأديبية للموظف العام ،مجلة دراسات في الوظيفة العامة، جامعة البيض، الجزائر ، م1 ع 1 ديسمبر 2013 ،ص 102 .

[3] نبيلة ماضي، سامية العايب، المرجع السابق، ص 493.

خلاصة الفصل الثاني

تعتبر ل إ م أ أكبر ضمانة في مسار الموظف العمومي، لتعدد وتنوع اختصاصاتها في هذا المجال وطبيعة آرائها التي تمهد لصدور القرار الإداري، إلزاما أو اختيارا.

وتختص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بدراسة الأوضاع الفردية للموظفين، بما في ذلك عمليات الترقية في الدرجة والرتبة، والنقل الإجباري، والانتداب، والإحالة على الاستيداع، كما تنظر في الجانب التأديبي، حيث تصدر العقوبات اللازمة مع الأخذ بالاعتبار أن قراراتها في هذه المجالات تعد استشارية في طبيعتها.

أما بالنسبة للطبيعة القانونية للآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فإنها تنقسم إلى آراء استشارية لا تعتبر قرارات إدارية ملزمة، وبالتالي لا يمكن الطعن فيها، وآراء إلزامية تفرض على الإدارة العمل بمقتضاها، ويجوز الطعن فيها سواء بالتظلم الإداري أو أمام لجنة الطعن المختصة أو عبر الطعن القضائي، ولكن فقط بعد صدور القرار التأديبي من السلطة المختصة بالتعيين، وذلك في حالات العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

الخاتمة

في الختام يمكن الإشارة إلى أن هذه الدراسة توصلنا فيها إلى أن اللجنة الإدارية تعتبر هيئة استشارية تعمل في إطار الوظيفة العمومية، وتتألف هذه اللجان من عدد متساوي من الأعضاء حيث يعين ممثلو الإدارة بقرار من الوزير أو الوالي المختص في حين ينتخب ممثلو الموظفين، وتنشأ هذه اللجنة على مستوى الإدارات والمرافق العامة والمؤسسات ذات الطابع الإداري وعلى الصعيد المحلي يتم إنشاؤها بقرار من الوالي بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، بينما تنشأ على المستوى المركزي بقرار من الوزير المعني بعد الرجوع إلى نفس السلطة.

بما أنها هيئة استشارية لا تقبل الطعن في آرائها، كونها لا تعتبر قرارات إدارية إلا في حالات محددة تصبح فيها آراؤها ملزمة للإدارة ويطبق هذا الإلزام تحديدا فيما يخص طبيعة العقوبات الصادرة عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، خاصة في عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة.

كما منح المشرع ازدواجية في الاختصاصات، سواء فيما يتعلق بالمسائل الفردية للموظف مثل: الترقية في الدرجة، أو الانتداب، أو ترسيم المتربص، أو الإحالة على الاستيداع، أو عند انعقادها كمجلس تأديبي فالمشرع جعل رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلزاميا، لكن القرار النهائي يظل من اختصاص الإدارة.

وبناء على تطرقنا إليه نصل إلى مجموعة من النتائج منها:

- تعمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ككيان موحد دون تمييز بين الأعضاء المنتخبين والمعينين، فممثلو الإدارة يتحملون مسؤولية حماية النظام من خلال تطبيق القانون وتوجيه الانتباه إلى أي تجاوزات أو انحرافات محتملة عند تنفيذ النصوص، أما ممثلو الموظفين فقد انتخبوا لتحقيق الهدف نفسه وليس للدفاع عن مصالح الموظفين فحسب.

- وفقا للنصوص التشريعية، يعتبر الموظف العمومي عنصرا أساسيا في إدارة المرفق العام، مما يستدعي تخصيص آليات دقيقة من قبل موارد بشرية متخصصة لضبط حياته الوظيفية.
- تتولى أجهزة مركزية أنشأها المشرع الجزائري مهمة تنظيم وإدارة شؤون التوظيف والموظفين في القطاع العام.
- حرصا على تطوير الأداء الوظيفي وتعزيز الإصلاح في القطاع العام، أنشأ المشرع الجزائري لجانا متخصصة، يشترك في عضويتها مختصون.
- ظهرت مشاركة الموظف في تخطيط مسيرته المهنية كرد فعل لمعاناته من الاستغلال والتعسف الذي مارسه أرباب العمل في القطاع الخاص، ثم امتد هذا المبدأ إلى الإدارة العامة.

من خلال ما سبق ذكره من نتائج نقوم بتقديم بعض التوصيات:

- لابد من منح الصلاحيات الكاملة لأعضاء اللجنة المنتخبين لتمثيل زملائهم، حيث تتمثل مهمتهم الأساسية في متابعة التزام الإدارة باللوائح القانونية، والعمل بشكل فعال لضمان حماية حقوق الموظفين.
- الحرص على مساعدة الأعضاء من خلال تنظيم دورة تكوينية قبل انطلاق كل عهدة حيث يتم تزويدهم بالمعرفة اللازمة حول الحقوق والواجبات الوظيفية، خاصة في مجالات تسيير المواقف واتخاذ القرارات وفق الإطار القانوني.
- لضمان استقلالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يجب ألا تتدخل أي جهة خارجية وخاصة الإدارة في وضع نظامها الداخلي.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مديرية .....

المؤسسة .....

الرقم ..... /.

مقرر يتضمن إنشاء لجان المناوبة لأعضاء المطابخ

بالمركب متوسطة/ثا .....

إن مدير .....

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في : 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- بمقتضى المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 1984/01/14 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وسيرها.
- بمقتضى المرسوم رقم 11/84 المؤرخ في 1984/01/14 المتضمن كيفيات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 1990/03/27 يتعلق بمدة العمل والسير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في : 19 ماي 2007 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيرها المعدل والمتمم.
- بناء على القرار المؤرخ في 1984/04/05 الذي يحدد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء.
- بناء على المقرر رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن تعيين السيد ..... في المنصب التالي مدير التربية .....
- باقتراح من المدير الفرعي للموارد البشرية

يقـــــــــــرر

المادة الأولى: تنشأ لدى المؤسسة ..... لجان مستاربة الأعضاء مختصة بأصناف الموظفين الآتي ذكرها:

- الممارسون الطبيون المتخصصون و الممارسون الطبيون العامون في الصحة العمومية.
- المستخدمون شبه الطبيون للصحة العمومية.
- القابلات، الأعوان الطبيون في التخدير و الإنعاش، البيولوجيون ، الفيزيائيون الطبيون و النفسانيون في الصحة العمومية.
- الأساتذة المشتركة، العمال المهنيون و سائقي السيارات.

المادة 2 : تتشكل اللجان المتساوية الأعضاء المذكورة أعلاه، حسب الجدول التالي:

الرقم التراتبي	الأصناف	العدد الفعلي	ممثلو الإدارة		ممثلو الموظفين	
			الدائمون	الاحتياطيون	الدائمون	الاحتياطيون
01	الممرسون الطبيون المتخصصون و الممارسون الطبيون العامون في الصحة العمومية	49	03	03	03	03
02	المستخدمون شبه الطبيون للصحة العمومية	209	04	04	04	04
03	القابلات، الأعوان الطبيون في التخدير و الإنعاش، البيولوجيون، الفيزيائيون الطبيون و النفسانيون في الصحة العمومية	46	03	03	03	03
04	الأساتذة المشتركة، العمال المهنيون و سائقي السيارات	80	03	03	03	03

المادة 3: يكلف المدير الفرعي للموارد البشرية بتنفيذ هذا المقرر الذي سينشر في سجل المقررات الإدارية.

حرر في: .....

المدير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مديرية .....

المؤسسة .....

الرقم ..... /

مقرر يتضمن إنشاء مكتب الاقتراع لانتخابات أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء المختصة بأعمالها موطنها الموضوع .....

إن مدير .....

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في : 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي الوظيفة العمومية.
- بمقتضى المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 1984/01/14 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وسيرها.
- بمقتضى المرسوم رقم 11/84 المؤرخ في 1984/01/14 المتضمن كيفيات تعيين ممثلي الموظفين لدى اللجان المتساوية الأعضاء.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 1990/03/27 يتعلق بسلطة التعيين والسير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بناء على القرار المؤرخ في 1984/04/09 الذي يحدد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء.

يقـــــــرر

المادة الأولى: ينشأ مكتب اقتراع بمقر المديرية الفرعية للموارد البشرية.

المادة 2: يتكون مكتب الاقتراع من :

- ..... رئيسا
- ..... كاتبا
- ..... عضوا
- ..... عضوا

المادة 3: يتولى مكتب الاقتراع فرز الأصوات وإعلان النتائج.

المادة 4: يكلف المدير الفرعي للموارد البشرية بتنفيذ هذا القرار.

حرر بالعين الصفراء في: .....

المديـــــــر

قائمة مصادروالمراجع

الكتب:

1. أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989
2. أحمد محيو، المنازعات الإدارية ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر دون سنة.
3. رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية شروط قبول الدعوى الإدارية ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2008.
4. عصام نعمة، إسماعيل الطبيعة القانونية للقرار الإداري الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي لبنان 2009.
5. عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر 1984.
6. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه الجزائر، 2006.
7. كمال زمور، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية دار بلقيس للنشر الدار البيضاء الجزائر 2014.
8. لحسين آث ملويا بن شيخ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة دار هومة الجزائر سنة 2005.
9. مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع بوزريعة الجزائر 2018.
10. مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر1992.

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

النصوص القانونية :

أولا: الأوامر :

1- الأمر 66-133 المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر ع 46، الصادر في 1966/06/08.
2- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، عدد 46 ، الصادر في 2006/07/16

ثانيا : المراسيم :

1. المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق بالجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية
2. المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجزائر
3. المرسوم رقم 66-143 : المؤرخ في 1966/06/02 ، يتضمن اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتكوينها وسيرها ، الجريدة الرسمية العدد 46 ، صادر في 1966/06/08
4. لمرسوم رقم 84-10 : المؤرخ في 1984/01/04 ، يحدد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وعملها ، الجريدة الرسمية العدد 03 ، الصادر في 1984/01/17
5. المرسوم رقم 84-11 المؤرخ في 1984/01/14 يحدد كيفيات تعيين ممثلي عن الموظفين اللجنة المتساوية الأعضاء ج ر ع 03 الصادر بتاريخ 1984/01/17
6. التعليمة رقم 20 المؤرخة في 26/06/1984، المتعلقة بتنظيم وسير عمل لجنة الموظفين ولجان الطعن، الصادرة عن

7. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ج ر ع 13 الصادر في 1985/03/24

8. المجلس الأعلى الغرفة الإدارية، قرار رقم 42898، المؤرخ في 01/02/1989، قضية (ب.م) ضد (وزير الصحة العمومية ومن معه) المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 03 الجزائر، 1990

9. المراسلة رقم 387 المؤرخة في 17/04/2017، في تطبيق أحكام المادة 169 من الأمر رقم 06-03 الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي والإصلاح الإداري

10. المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 2017/11/02 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب الجريدة الرسمية العدد 66 الصادرة في 2017/11/12

11. المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المؤرخ في 2019/05/27 الذي يحدد كيفيات تقييم الموظف ج ر ع 37 الصادرة في 2019/06/09

المقالات :

1. عبد الله ودان، قمره سهلية، دور الجنة الإدارية متساوية الأعضاء في تسيير الموارد البشرية للمؤسسة الاستشفائية شيقيفارى، مجلة التكامل الاقتصادي، مستغانم، المجلد9، عدد2، الجزائر، 2021

2. نبيلة ماضي، سامية العايب، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة م7، ع3، 2020

3. أحسن غربي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي 20-199 مجلة كلية القانون الكويتية العالمية إصدار دوري إضافي جامعة 20 أوت سكيكدة ع3 الصادرة يونيو 2021

4. نبيلة أقوجيل خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03 مجلة الإجتهاد القضائي الصادرة عن جامعة بسكرة م 13 ع 1 مارس 2021

5. محمد شلالي، دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف العام مجلة البحوث القانونية والاقتصادية الصادرة عن جامعة الجزائر 1 المجلد 7 العدد 2 سنة 2024

6. فاتح مزيتي، قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-199 مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية الصادرة عن جامعة عباس لغرور خنشلة م 4 ع 3 سنة 2021

7. جمال قروف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب طبقا للمرسوم التنفيذي 20-199 مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية الصادرة عن جامعة سكيكدة م 15 ع1 سنة 2022

8. كريمة العفاوي وراضية بن المبارك، المجلس التأديبي كهيئة ضامنة لحقوق الموظف العام في التشريع الجزائري مقال منشور بالمجلة الأكاديمية للبحث القانوني الصادرة عن جامعة بجاية، المجلد 11 العدد 04، 2020

9. هشام باهي، مروان دهمة، العقوبات التأديبية للموظف في التشريع الجزائري مجلة الحقوق والحريات الصادرة عن جامعة قاصدي مرباح ورقلة م 05 ع 01 سنة 2019

10- محمد بوكماش، خلود كلاش ، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري ، مقال منشور بمجلة الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عباس لغرور ، خنشلة العدد 6 السنة 2016

11- آسية دعاس، التظلم الإداري كوسيلة ودية لإنهاء المنازعات الإدارية مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا مجلد7 2022

12- محمد زايد، المسؤولية التأديبية للموظف العام مجلة دراسات في الوظيفة العامة جامعة البيض الجزائر ، م1 ع 1 ديسمبر 2013

الرسائل والأطروحات العلمية:

1. مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، سنة 2013/2014

2. سمية بن رموقة :" النظام القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء في الجزائر "، مذكرة لنيل درجة الماجستير في الحقوق تخصص قانون الإدارة العامة ،جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي 2009

3. عادل زياد الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع تحولات الدولة، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو 2011،

4. علي عيساني التظلم والصلح في المنازعات الإدارية رسالة ماجستير قسم القانون العام جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2008

5. نبيلة ماضي نبيلة النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم قسم الحقوق جامعة 08 ماي 1945 قالمة 2023/2022

فهرس المحتويات

فـــهـــرس الـمحتويـات

العنـــوان	الصفحة
الشكر، الإهداءات	
قائمة المختصرات	
مقدمة	(1-5)
الفصل الأول: ماهية اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء	
المبحث الأول: مفهوم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء	
المطلب الأول: تعريف ونشأة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء	8
الفرع الأول: تعريف اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء	8
الفرع الثاني: نشأة وتطور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء	11
المطلب الثاني: خصائص وأهمية اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء	13
الفرع الأول: خصائص اللجنة	13
الفرع الثاني: أهمية اللجنة	14
المبحث الثاني: الإطار التنظيمي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء	**15**
المطلب الأول: إنشاء وتشكيل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء	15
الفرع الأول: كيفية إنشاء اللجنة	15
الفرع الثاني: تشكيل اللجنة	17
المطلب الثاني: سير عمل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء	19
الفرع الأول: النظام الداخلي للجنة	19
الفرع الثاني: دورات ومداولات اللجنة	20
خلاصة الفصل الأول	23
الفصل الثاني: صلاحيات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في سير الحياة المهنية للموظف العام	

المبحث الأول: اختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء	
المطلب الأول: الاختصاصات الاستشارية للجنة	25
الفرع الأول: اختصاصات استشارية ذات طبيعة الزامية	25
الفرع الثاني: اختصاصات استشارية ذات طبيعة اختيارية	30
المطلب الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي	33
الفرع الأول: اجتماعات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة	34
الفرع الثاني: ضمانات سير عمل اللجنة كمجلس تأديبي	36
المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لآراء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وطرق الطعن فيها	
المطلب الأول: طبيعة الأراء الصادرة عن اللجنة	38
الفرع الأول: مدى اعتبار أراء اللجنة بمثابة قرارات ادارية	39
الفرع الثاني: الحجية القانونية لأراء اللجنة	40
المطلب الثاني: طرق الطعن في أراء اللجنة متساوية الأعضاء	41
الفرع الأول: الطعن العادي	41
الفرع الثاني: الطعن القضائي	44
خلاصة الفصل	45
الخاتمة	48-47
الملاحق	52-50
قائمة المراجع	58-54
فهرس المحتويات	61-60
الملخص	62

ملخص الدراسة

اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هي هيئة استشارية تضم عددا متساويا من ممثلي الموظفين والإدارة، وتكون مدة العضوية فيها ثلاث سنوات قابلة للتجديد، تصدر اللجنة آراء حول مختلف مراحل المسار المهني بعضها ملزم والبعض الآخر غير ملزم إلا أن معظمها لا يلزم الإدارة لعدم اعتبارها قرارات إدارية تنفيذية.

لا يجوز للإدارة إصدار أي قرار تأديبي يتضمن عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة إلا بعد الرجوع إلى رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، التي تعمل في هذه الحالة كمجلس تأديبي ويعد رأي هذه اللجنة ملزما ولا يحق للموظف الطعن فيه إلا بعد أن تصدر الجهة المختصة بالتعيين القرار النهائي.

الكلمات المفتاحية: اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، الموظف، المسار المهني، الطعن

The summary

The Administrative Committee is an equal-member advisory body comprising an equal number of employee and management representatives. Membership is renewable for a three-year term. The Committee issues opinions on various stages of the career path, some of which are binding, and others are non-binding. However, most of these opinions are not binding on management because they are not considered executive administrative decisions.

The administration may not issue any disciplinary decision that includes a penalty of the third or fourth degree except after consulting the opinion of the equal-member administrative committee, which in this case acts as a disciplinary council. The opinion of this committee is binding, and the employee does not have the right to appeal it except after the competent appointing authority issues the final decision.

Keywords: Equal Member Administrative Committee, employee, Career path.