

# النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر: دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020

د. أحسن غربي

أستاذ محاضر «أ»، القانون العام

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر

## الملخص:

يتناول هذا البحث بالدراسة مجمل القواعد المتعلقة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الجزائري، التي تنشأ كهيئات مشاركة إلى جانب الإدارة، وتكلف بتسيير الحياة المهنية للموظفين، وبذلك تعتبر ضماناً مهمة للدفاع عن حقوق الموظفين تجاه تعسف الإدارة والمتمثلة في السلطة التي لها صلاحية التعيين، كما يكمن الهدف من استحداثها في إسهامها في تحقيق أهداف المرفق العام والمحافظة على مبادئه.

تبحث هذه الدراسة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الناحية العضوية ومن الناحية الوظيفية، كما تعالج مسألة القيمة القانونية لآراء اللجان المتساوية الأعضاء، وتقتصر هذه الدراسة على القانون الجزائري، حيث عالجت موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وأحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات والإدارات العمومية. كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بموضوع البحث.

لذا تتناول هذه الدراسة تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتنظيمها، من خلال المبحث الأول المتعلق بالجانب العضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كما تتناول الدراسة في المبحث الثاني قواعد سير اللجان وصلاحياتها، المتعلقة بالجانب الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

وقد خلص البحث إلى اعتماد المشرع على الجمع بين أسلوب الانتخاب والتعيين في تشكيل اللجان، مع منح رئاسة اللجان للرئيس الإداري أو من يمثله، وهذا ما يؤثر على استقلالية اللجان في أداء مهامها، خصوصاً أنه يرجح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات، وبالتالي تعتبر هذه اللجان ضماناً منقوصة الفاعلية؛ مما يتعين التمييز بين

انعقادها كمجالس تأديبية وانعقادها في باقي الحالات، إذ يتعين إسناد الرئاسة عند انعقادها كمجلس تأديبي لعضو يمثل الموظفين، بينما تسند الرئاسة في باقي الحالات لممثل الإدارة، بالإضافة إلى منح مجلس التأديب صلاحية إصدار قرارات نهائية بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة وإبداء الرأي الاستشاري بخصوص باقي العقوبات التأديبية.

**كلمات دالة:** مجلس التأديب، حقوق الموظفين، تعسف الإدارة، الوظيفة العمومية، المرفق العام.

## المقدمة:

تقوم الإدارات والمؤسسات العمومية بأداء نشاطها اعتماداً على موظفيها الخاضعين لنظام قانوني يتميز عن النظام القانوني الذي يخضع له العمال، إذ يخضع الموظفون للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ويكلف الموظف بموجب أحكام هذا القانون بالواجبات الوظيفية داخل الإدارة أو المؤسسة العمومية، كما يتمتع بحقوق مادية وأخرى معنوية، وذلك بحسب نوع العلاقة التي تحكم الموظف مع الإدارة، حيث حرص المشرع الجزائري على منح الموظف العام ضمانات خلال مساره المهني، تجعله يمارس مهامه بكل طمأنينة، ولاسيما الضمانات المتعلقة بتسيير مساره المهني، إذ تعهد إلى هيئات متخصصة يطلق عليها تسمية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مهمة تسيير الحياة المهنية للموظف بالاشتراك مع سلطة التعيين.

بالرجوع إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نجده ينص على استحداث هيكل مركزي وهيئات في الوظيفة العمومية تعنى بالشؤون المتعلقة بالمسار المهني للموظفين، وتتمثل هذه الهياكل وهيئات في الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وهيئات المشاركة والظعن، حيث تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء، نظمها المشرع في الباب الثالث من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، من خلال تخصيص فصل كامل لهيئات المشاركة والظعن، ومنها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كما نظمت هذه اللجان من حيث التشكيلة والتنظيم والسير والصلاحيات بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 199-20 الصادر في 25 يوليو 2020.

ويقصد باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء: «هيئات استشارية في نطاق الوظيفة العامة تتكون من عدد متساو من ممثلي الموظفين، وممثلي الإدارة، تهتم بالمسائل الفردية التي تخص الموظفين كالتثبيت والترقية والتأديب»<sup>(1)</sup>، كما يقصد بها هيئات ذات طبيعة إدارية واستشارية لا تتمتع بالشخصية المعنوية، وإنما تتبع السلطة الإدارية التي تنشأ على مستواها، تصدر آراء تخص أغلب محطات المسار المهني للموظفين، بعضها ملزمة للإدارة وبعضها غير ملزمة، فهي بذلك هيئات مشاركة مع السلطة صاحبة التعيين في ممارسة هذه الصلاحيات المتعلقة بالمسائل التي تخص الموظفين، إذ لا تنفرد الإدارة بهذه الصلاحيات، فهي مقيدة باستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بشأنها،

(1) سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2008-2009، ص 11.

كما يتعيّن عليها أن تأخذ بالرأي المطابق في بعضها، وتملك حرية مخالفة الرأي في البعض الآخر على النحو الذي تضمنته أحكام المادتين (12 و13) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 محل الدراسة.

### أولاً: إشكالية البحث

تتمحور إشكالية البحث حول الإطار القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، ولاسيما حول كيفية تكوين هذه اللجان، والدور الذي تلعبه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الحياة المهنية للموظفين والدفاع عن حقوقهم، بما يجعلها ضماناً للموظف العام، بالإضافة إلى إسهامها في تحقيق أهداف ومبادئ المرفق العام، لذا ارتأينا طرح الإشكالية على النحو التالي:

ما مدى فعالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ضمان حماية حقوق الموظفين من جهة، والمحافظة على أهداف وقيم المرفق العام من جهة أخرى؟

### ثانياً: أسباب اختيار موضوع البحث

من أهم دوافع اختيارنا لموضوع البحث، قلة الدراسات المتخصصة التي تناولت موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وانعدامها في ظل المرسوم التنفيذي رقم 20-199؛ لذا ارتأينا تسليط الضوء على هذا الموضوع المهم ودراسته في ظل أحكام المرسوم التنفيذي المذكور، الذي صدر بعد مرور مدة زمنية طويلة من صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، باعتباره نصاً تنظيمياً جاء تطبيقاً للفصل الثالث من الباب الثالث من الأمر رقم 06-03، لسنة 2006، الذي يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

### ثالثاً: أهمية البحث

يستمد هذا البحث أهميته من كونه ينصب على التعريف بالجانب العضوي والوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك على اعتبار أنّ هذه اللجان تندرج ضمن هيئات المشاركة في تسيير الموظفين لحياتهم المهنية. وتتمثل الأهمية العملية في كون الموضوع يعالج مسألة مهمة تتعلق بتسيير الموظفين لشؤونهم الوظيفية، من خلال إشراك لجان إدارية متساوية الأعضاء، تضم ممثلين عن الموظفين وممثلين عن الإدارة في تسيير شؤون الموظفين جنباً إلى جنب مع الإدارة، كما يبيّن البحث مدى فعالية هذه اللجان في تسيير الحياة المهنية للموظفين، وبالتالي الدفاع عن حقوقهم وحمايتهم؛ أما أهمية البحث النظرية، فتمثل في إثراء مواضيع الوظيفة العامة بدراسة متخصصة، تتعلق بأحد نماذج هيئات المشاركة والطعن التي نص عليها المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

#### رابعاً: منهج البحث

للإجابة عن الإشكالية المطروحة، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي من خلال التعرف على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من حيث تشكيلها، وتنظيمها، وقواعد عملها واختصاصاتها ووضعها في إطارها الصحيح، وتحليل النصوص التشريعية والتنظيمية التي تحكم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في شقيها العضوي والوظيفي؛ وذلك بغرض الوصول إلى النتائج التي تضمنها البحث، وبلورة الحلول المتمثلة في التوصيات التي قدمناها في خاتمة هذا البحث.

#### خامساً: نطاق البحث

يتضمن هذا البحث معالجة موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنشأة على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية في الجزائر في ظل أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020، الذي يندرج ضمن تطبيق الفصل الثالث من الباب الثالث من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر.

#### سادساً: الأبحاث السابقة

يُعد هذا البحث هو الأول من نوعه؛ إذ جاء مباشرة بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 20-199، وهو يختلف عن الأبحاث السابقة التي تناولت الموضوع على ضوء أحكام المرسومين رقمي 84-10 و 84-11 الصادرين في 14 يناير 1984.

ومن بين الأبحاث السابقة التي تناولت موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، نذكر:

- الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، للباحثة حياة عمراوي، وهي عبارة عن رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، تناولت موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في جزء من أجزاء البحث.
- النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، للباحثة سمية بن رموقة، وهي أيضاً رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، تناولت إشكالية طبيعة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومدى فعاليتها، وهل ترقى آراؤها إلى مرتبة القرارات الإدارية.

- دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار في ضوء القانون رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، وهو بحث لمهدي رضا، منشور بالمجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، تناول فيه الباحث كلاً من الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وهيئات المشاركة والطعن في الوظيفة العمومية المتمثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن واللجان التقنية.

### سابعاً: خطة البحث

في ضوء ما سبق، تم تقسيم البحث إلى مبحثين على النحو الآتي:

المبحث الأول: الجانب العضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المبحث الثاني: الجانب الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

## المبحث الأول

### الجانب العضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات الإدارية الاستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري، التي يتم إنشاؤها في مجال الوظيفة العامة<sup>(2)</sup>، إذ تمثل تكريساً لمبدأ حياد الإدارة، كما تمثل أيضاً تطبيقاً لمبدأ الديمقراطية التشاركية داخل الإدارة في اتخاذ القرارات المهمة، خصوصاً المتعلقة بالمسار المهني للموظفين؛ لذا فهي بمثابة ضمانة من بين الضمانات التي منحها المشرع للموظفين<sup>(3)</sup>. وعليه؛ يهدف المشرع من خلالها إلى إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات التي تعنى بمسارهم المهني، وتوفير الضمانات الأساسية لهم في ما يخص حق الدفاع<sup>(4)</sup>.

وبذلك تتحول الإدارة من إدارة عمومية بيروقراطية منغلقة، ممرضة، مقيّدة للحريات والمسؤوليات، إلى إدارة عمومية منفتحة، مرنة وفعالة، تشجع المبادرات عن طريق منح موظفيها درجة من الاستقلالية تمكنهم من ممارسة مهامهم، بعيداً عن الضغوطات القانونية والسياسية<sup>(5)</sup>.

ويتضمن الإطار العضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء كيفية تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال تشكيلاتها المختلفة (المطلب الأول)، بالإضافة إلى تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الرتب أو الأسلاك، والجهة التي تضعها لديها هذه اللجان (المطلب الثاني).

(2) صباح حماتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الوادي، الجزائر، 2013-2014، ص60.

(3) منير سلmani، قصور فعالية النظام التأديبي في حماية الموظف العام، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، المجلد 11، العدد 1، سنة 2020، ص263.

(4) نادية بوعزيز، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، منشور على الرابط التالي: <https://hazbane.asso-web.com/uploaded>، تاريخ الاطلاع: 2020-08-15.

(5) Dr. Mohammed Dehane and Dr. Mohamed Boucheriba, Le modèle de gestion des ressources humaines dans la fonction publique Algérienne - Quelles perspectives de modernisation?; Séminaire International «L'administration publique en Algérie; entre les impératifs de la modernisation et les défis de l'évaluation Regards croisés sur les bonnes pratiques internationales», 28-29 Avril 2014, Organisé par Laboratoire Grand Maghreb: Economie et Société de l'Université Constantine 2 En collaboration avec le CREXE -Canada et le CREAD-Algérie; p.1.

## المطلب الأول

### سيطرة الإدارة على تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

لم ينص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>(6)</sup>، في الفصل الثالث من الباب الثالث بعنوان هيئات المشاركة والظعن، على تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، واكتفى بالإشارة إلى تساوي الأعضاء الممثلين للإدارة مع الأعضاء المنتخبين الممثلين للموظفين، إلا أنّ المادة (73) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أحالت مسألة تحديد تشكيلة اللجان وتنظيمها وسيرها وصلاحياتها للتنظيم، حيث تضمن المرسوم التنفيذي<sup>(7)</sup> رقم 20-199 النص على طريقة تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من خلال تحديد عدد الأعضاء بشكل تصاعدي يتماشى مع عدد الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك المعني، وتضمن أيضاً تحديد كيفية تولي العضوية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، والشروط المطلوبة لتولي العضوية، بالإضافة إلى تحديد مدة العضوية والتي يمكن وضع حد لها عن طريق حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

## الفرع الأول

### نظام تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يختلف تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بحسب عدد الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك أو الرتب أو الأسلاك في حالة جمعهم، حيث تضم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كحد أدنى أربعة أعضاء، وتضم كحد أقصى عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو الرتب والسلك أو الأسلاك حسب الحالة، إذ يتم انتخاب ممثلي الموظفين وفق الكيفيات والشروط المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 20-199، بينما يتم تعيين ممثلي الإدارة بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة المختصة، مع ضرورة احترام الشروط المحددة في المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه، إذ في حال عدم احترام القواعد المطلوبة في تشكيل اللجان نكون أمام عيب في الشكل<sup>(8)</sup>.

(6) الأمر رقم 06-03، بتاريخ 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، بتاريخ 16 يوليو 2006.

(7) المرسوم التنفيذي رقم 20-199، بتاريخ 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الظعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44، بتاريخ 30 يوليو 2020.

(8) مصطفى بواوي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي: دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2013-2014، ص 226.



## أولاً: تغيير عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يختلف عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص الرتب أو الأسلاك، وذلك بحسب عدد الموظفين المنتمين إلى الرتبة أو السلك المعني، إذ تضمن المرسوم التنفيذي رقم 20-199 تحديد عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفق نمط تصاعدي، يبدأ من أربعة أعضاء إلى غاية عشرة أعضاء، وهذا ما أسفر عن وجود أربع تشكيلات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وهي:

- تشكيلة تتكون من أربعة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين.
- تشكيلة تتكون من ستة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين.
- تشكيلة تضم ثمانية أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين.
- وأخيراً تشكيلة تتكون من عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين.

وعدد الأعضاء أنفسهم كأعضاء احتياطيين، غير أنه يتعين أن تضم الرتبة أو السلك عشرة موظفين على الأقل لتكوين لجنة إدارية متساوية الأعضاء، تضم أربعة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين والعدد نفسه كأعضاء احتياطيين، وكلما ارتفع عدد الموظفين في الرتبة أو السلك، زاد عدد الأعضاء الممثلين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك وفق الأعداد المحددة في المادة (7) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، والمتمثلة في أن:

- تتكون اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء من أربعة أعضاء مناصفة بين الإدارة والموظفين المنتمين للرتبة أو السلك، إذ تمثل الإدارة بعضوين دائمين وعضوين احتياطيين، ويمثل الموظفون بعضوين دائمين وعضوين احتياطيين، وذلك إذا كانت الرتبة أو مجموعة من الرتب أو السلك أو مجموعة من الأسلاك تضم عدداً من الموظفين يساوي أو يفوق عشرة موظفين، ويقل عن واحد وعشرين موظفاً.
- تتكون اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء من ستة أعضاء مناصفة بين الإدارة والموظفين المنتمين للرتبة أو السلك، أو مجموع الرتب أو مجموع الأسلاك، إذ تمثل الإدارة بثلاثة أعضاء دائمين وثلاثة أعضاء احتياطيين، ويمثل الموظفون بالعدد نفسه من الأعضاء الدائمين والأعضاء الاحتياطيين، وذلك إذا كانت الرتبة أو مجموعة من الرتب أو السلك أو مجموعة من الأسلاك تضم عدداً من الموظفين يساوي واحداً وعشرين موظفاً ويقل عن مائة وخمسين موظفاً.

- تتكون اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء من ثمانية أعضاء مناصفة بين الإدارة والموظفين المنتميين للرتبة أو السلك، أو مجموع الرتب أو مجموع الأسلاك، إذ تمثل الإدارة بأربعة أعضاء دائمين وأربعة أعضاء احتياطيين، ويمثل الموظفون بالعدد نفسه من الأعضاء الدائمين والأعضاء الاحتياطيين، وذلك إذا كانت الرتبة أو مجموعة من الرتب أو السلك أو مجموعة من الأسلاك تضم عدداً من الموظفين يساوي مائة وخمسين موظفاً ويقل عن خمسمائة موظف.
- تتكون اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء من عشرة أعضاء مناصفة بين الإدارة والموظفين المنتميين للرتبة أو السلك، أو مجموع الرتب أو مجموع الأسلاك، إذ تمثل الإدارة بخمسة أعضاء دائمين وخمسة أعضاء احتياطيين، ويمثل الموظفون بالعدد نفسه من الأعضاء الدائمين والأعضاء الاحتياطيين، وذلك إذا كانت الرتبة أو مجموعة من الرتب، أو السلك أو مجموعة من الأسلاك تضم عدداً من الموظفين يساوي أو يفوق خمسمائة موظف.

## ثانياً: كيفية تولي العضوية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

اعتمد المشرع الجزائري على أسلوبين معاً في تشكيل اللجان: يتمثل الأسلوب الأول في الانتخاب، ويخص فئة ممثلي الموظفين المنتميين للرتبة أو السلك المعني، بينما الأسلوب الثاني يتمثل في تعيين ممثلي الإدارة بعد الانتهاء من إجراء الانتخاب.

### 1. أسلوب الانتخاب:

يتم انتخاب ممثلي الموظفين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء خلال فترة لا تقل عن شهرين، ولا تزيد على أربعة أشهر من تاريخ انقضاء عهدة أعضاء اللجنة السابقة<sup>(9)</sup>، ويتم تحديد تاريخ الانتخابات بموجب قرار أو مقرر إداري صادر عن السلطة المعنية التي لها صلاحية التعيين، على أن يتم نشره في أماكن العمل قبل يوم الانتخاب، ويتم إشراك الموظفين المنتميين للرتبة أو السلك المعني كناخبين، حيث تضبط القائمة النهائية للناخبين بموجب قرار أو مقرر إداري صادر عن السلطة المختصة، وهي السلطة التي لها صلاحية التعيين وفق الشروط والإجراءات المحددة في المواد (24، 25، 26، 27) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.

يحدد بقرار أو مقرر صادر عن السلطة المعنية التي لها صلاحية التعيين مكتب التصويت المركزي لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء، وعند الاقتضاء مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع، على أن يضم المكتب رئيساً وكاتباً يتم تعيينهما من بين موظفي الإدارة غير المترشحين.

(9) المادة (22) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سابق.

يكون التصويت سرياً في أماكن العمل، وخلال أوقات العمل، حيث توضع تحت تصرف الناخب يوم الاقتراع أوراق تصويت معدة من قبل الإدارة، وأيضاً أطرف بعدد يساوي عدد الأوراق الخاصة بالتصويت، وعند انتهاء عملية التصويت، يقوم أعضاء المكتب بفرز الأصوات، وتحرير محضر بالعملية، يرسل إلى السلطة المعنية التي لها صلاحية التعيين، لتعلن بموجب قرار أو مقرر قائمة الأعضاء المنتخبين كأعضاء دائمين، والأعضاء المنتخبين كأعضاء إضافيين، وتنتشر في أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة، غير أنه إذا كان عدد المصوتين في الاقتراع أقل من نصف عدد الناخبين، يُعد محضر قصور العملية الانتخابية، ويُعاد إجراء دور ثانٍ للانتخابات في أجل لا يتعدى خمسة وثلاثين يوماً من تاريخ الاقتراع الأول الذي حرر بشأنه محضر قصور، غير أنه في الدور الثاني لا يعتد بنصاب معين للناخبين، حيث تصح الانتخابات بأي عدد كان من المصوتين<sup>(10)</sup>.

## 2. أسلوب التعيين:

إذا كان ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتم اختيارهم عن طريق الانتخاب، فإن ممثلي الإدارة الدائمين والإضافيين يتم تعيينهم بموجب قرار إداري صادر عن السلطة المعنية التي لها صلاحية التعيين، ويتعين تعيينهم خلال أجل خمسة عشر يوماً تحسب من تاريخ إعلان نتائج انتخاب ممثلي الموظفين.

يشترط في الأعضاء المعينين كممثلين للإدارة انتمائهم إلى رتبة مصنفة في المجموعة «أ»، وفي حال عدم كفايتهم يمكن تعيين ممثلي الإدارة من ضمن الموظفين المنتمين للرتبة «ب»، كما يشترط في العضو ممثل الإدارة باللجنة المتساوية الأعضاء أن يتم تعيينه بلجنة واحدة، إلا أنه استثناء يمكن تعيينه في أكثر من لجنة إذا كان التعداد لا يسمح بذلك<sup>(11)</sup>.

## ثالثاً: شروط وإجراءات الترشح لعضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يحق لكل موظف تتوفر فيه الشروط المطلوبة، الترشح لعضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إذ يترشح لعضوية اللجان كل من:

- الموظف المرسم في الرتبة أو السلك المعني.
- الموظف الموجود في الخدمة.
- وعليه يمنع من الترشح كل من:
- الموظف الذي هو في عطلة مرضية طويلة الأمد.

(10) المادة (46) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سابق.  
(11) المادتان (10 و 11) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سابق.

- الموظف الذي كان محل إجراء توقيف تحفظي نتيجة ارتكابه خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، أو الموظف الذي هو محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، إذ في الحالتين يوقف الموظف عن مهامه.
- الموظف الذي تم تنزيله في الرتبة، حيث نصت المادة (163) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على تصنيف العقوبات، ومنها عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، وهي عقوبة من الدرجة الرابعة.
- الموظف المتربص، إذ لا يمكن انتخاب المتربص في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها، إلا أن هذا لا يحرمه من حق انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي من المقرر أن يرسم فيه المتربص، كما أنه لم تبيّن كل من المادة (89) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمادة (13) من المرسوم التنفيذي<sup>(12)</sup> رقم 322-17 مدي قابلية أو عدم قابلية تعيين الموظف المتربص في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بعنوان ممثلي الإدارة لكونها منعت انتخاب المتربص دون الإشارة إلى مسألة تعيينه ممثلاً للإدارة.

تقدم الترشيحات من قبل المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، إلا أنه يشترط عدم تقديم النقابة لأكثر من قائمة، كما لا يمكن للمرشح ترشيح نفسه في أكثر من قائمة، ويتعين أن تضم القائمة عدداً من المرشحين يساوي عدد المقاعد المطلوب شغلها ضمن اللجنة بعنوان ممثلي الموظفين، وعدداً مساوياً كأعضاء احتياطيين، وعليه فإن اللجنة التي تتكون من أربعة أعضاء يتعين أن تضم قائمة الترشيحات أربعة أعضاء؛ عضوين دائمين وعضوين احتياطيين، واللجنة التي تضم ستة أعضاء يتعين أن تضم قائمة الترشيحات ستة أعضاء؛ ثلاثة أعضاء دائمين وثلاثة احتياطيين، وهكذا بخصوص اللجنة التي تضم ثمانية أعضاء، واللجنة التي تضم عشرة أعضاء، إذ يتعين تقديم قوائم الترشيحات خلال العشرين يوماً التي تسبق تاريخ إجراء الانتخابات، خلافاً لما تضمنه المرسوم<sup>(13)</sup> رقم 11-84 الذي يشترط تقديمها خلال الخمسة أسابيع التي تسبق الانتخابات، وهي مدة أطول من المدة التي أصبح المرسوم التنفيذي رقم 20-199 يشترطها لتقديم الترشيحات. بعد انتهاء فترة الترشيحات، تقوم الإدارة المعنية بتدقيق الترشيحات خلال ثلاثة أيام

(12) المرسوم التنفيذي رقم 322-17 الصادر بتاريخ 2 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 66، بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

(13) المرسوم رقم 11-84 الصادر بتاريخ 14 يناير 1984 يحدد كيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية، العدد 3، بتاريخ 17 يناير 1984.

الموالية لتاريخ إيداع القوائم، ولها أن تقبل الترشيحات أو ترفضها، إذ في حالة رفض الترشيح يتعين على السلطة المعنية تعليل قرار الرفض، وإلا اعتبر قرارها معيباً بعبء الشكل والإجراءات، وهو ما يعرضه للإلغاء في حال تم الطعن فيه أمام الجهة القضائية المختصة، غير أنه يمكن تعديل القوائم بعد إيداعها خلال أجل خمسة أيام، تحتسب من تاريخ انقضاء أجل الثلاثة أيام الممنوحة للإدارة لدراسة ملفات الترشيح، إذ لا يقبل أي تعديل بعد انقضاء أجل خمسة أيام، وتصبح بعدها القوائم نهائية، تنشر فوراً في أماكن العمل، وتنشر أيضاً بأي وسيلة ملائمة.

فإذا لم تقدم النقابات الأكثر تمثيلاً قوائم ترشيحاتها، أو كانت الإدارة ليست بها نقابات لها تمثيل، أو كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين، فإنه يمكن للموظفين الذين يستوفون الشروط المطلوبة في الترشيح أن يرشحوا أنفسهم خارج ترشيحات النقابات الأكثر تمثيلاً عن طريق تقديمهم تصريحاً بالترشيح، يتعين أن يكون مضمياً (موقّعاً)، ويقدم للسلطة التي لها صلاحية التعيين باعتبارها الجهة التي تشرف على عملية انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

وتقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بضبط قائمة واحدة للترشيحات خلال 15 يوماً قبل تاريخ الاقتراع، وتنشر هذه القائمة فوراً في أماكن العمل وبأي وسيلة أخرى ملائمة، أما بخصوص رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء؛ فقد أسندت - بموجب المادة (63) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية - إلى السلطة الموضوعة على مستواها اللجان، حيث يرأسها مدير المؤسسة أو المسؤول عن الإدارة، وقد تسند مهمة الرئاسة إلى ممثل الإدارة الذي يتم اختياره من بين الأعضاء المعيّنين كممثلين عن الإدارة.

تخضع قرارات إنشاء وتجديد وتشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى مراقبة دقيقة من طرف مصالح الوظيفة العمومية، إذ ينبغي قبل إمضاءها إخضاعها للرأي المسبب للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة، كما يمكن أن ينجم عن غياب الرقابة حدوث إحدى الوضعية التالية:

- عدم وجود تساوي بين الأعضاء داخل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
- عدم مطابقة تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للعدد المحدد في التنظيم المعمول به.
- عدم احترام شروط استخلاف الأعضاء.

- عدم احترام الإدارة لآجال تعيين الأعضاء المعيّنين الممثلين لها في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
- عدم احترام الشروط المطلوبة في العضو المعين من قبل الإدارة، المؤهل لإنابة رئيس اللجنة في حال غيابه، والمتمثلة في شروط الأقدمية في الوظيفة والترتيب السلمي.
- ويترتب على عدم احترام هذه الضوابط والقواعد عدم مشروعية القرارات المتعلقة بعمليات إنشاء وتجديد وتشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>(14)</sup>، غير أنّ اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين لا تخضع في إنشائها أو تجديدها أو تشكيلها لرأي المطابقة من قبل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>(15)</sup>.
- وتشكّل خاصية التمثيل المتساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين ضمن هذه اللجان، ضماناً مهمة بخصوص المسار المهني للموظفين، ما يجرد صفة الخصم والحكم وعدم الحياد للإدارة الموظفة في عملية التأديب<sup>(16)</sup>، غير أنّ هذه الضمانة قد تتأثر نتيجة وضع هذه اللجان تحت رئاسة سلطة التعيين أو الممثل عنها الذي تعينه لرئاستها، ما يقلل من فاعليتها في حماية حقوق الموظفين<sup>(17)</sup> خصوصاً عند التصويت على المسائل الهامة، حيث يرجح صوت الرئيس كفة من الكفتين في حال تعادلت الأصوات، وهي حتماً كفة الإدارة على حساب كفة ممثلي الموظفين، خصوصاً أنّ السلطات العمومية في الجزائر كثيراً ما تتظاهر بالقيام بإصلاحات تمس القطاع العام عن طريق استحداث هيئات أو لجان، غير أنّها إمّا أن تكون إصلاحات شكلية أو تقليدياً للنظام الفرنسي<sup>(18)</sup>.

(14) المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 18 ك خ / م ع و ع / 2006 بتاريخ 28 ماي/مايو 2006، يتعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيل اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

(15) المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 06 ك خ / م ع و ع / 2009 بتاريخ 31 جانفي / يناير 2009، يتعلق باللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين.

(16) منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2015، ص 19.

(17) سميحة لعقابي، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2016-2017، ص 209.

(18) Afef Teniou et Azzedine Benterki, Réformes de l'administration publique algérienne: Travers du passé et leçons internationales, Revue Dirassat Iqtissadiya, Université de Constantine 2, Algeria, No: 01, 2014, p.44.

## الفرع الثاني

### نظام العهدة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تحدد مدة العضوية باللجان الإدارية متساوية الأعضاء بثلاث سنوات يمكن تجديدها لعدة مرات، إن لم تقيّد المادة (8) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 العهدة في مرة واحدة أو قابلة للتجديد مرة واحدة، ما يعني أنها عهدة قابلة للتجديد لعدة مرات، وذلك مرتبط بترشح العضو مرات عدة، وانتخابه من قبل زملائه الموظفين أو عدم حصول ذلك، غير أنّ نظام العهدة قد تطرأ عليه بعض الحالات التي تؤدي إلى تقليص المدة أو تمديدها لأكثر من ثلاث سنوات، وهذا الأمر يكون استثنائياً ولضرورة المصلحة، دون أن يبيّن المرسوم ضرورات المصلحة العامة المقصودة في المادة (8) من المرسوم، حيث يعتبر هذا المصطلح فضفاضاً قد يترتب عليه تعسف الإدارة في تغيير عهدة أعضاء اللجنة.

ويتم التقليص أو التمديد بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو السلطة الوصية المعنية عند الاقتضاء، وذلك بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من خلال مراسلتها من قبل السلطة الإدارية المعنية، فإذا لم تحصل السلطة المعنية على موافقة صريحة من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، فإن جميع مداورات هذه اللجان تقع تحت طائلة البطلان<sup>(19)</sup>، وهو ما يُشترط أيضاً لصحة قرار التمديد أو التقليص عدم تجاوز مدة التقليص أو التمديد لمدة ستة أشهر، غير أنه إذا طرأ تغيير في الرتبة أو السلك المعني، يمكن للسلطة المعنية بموجب قرار أو مقرر إداري إنهاء عهدة الأعضاء دون اشتراط المدة والدعوة إلى تجديد اللجنة.

إذن، تتحكم الإدارة في عضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من خلال تقليص الإدارة لعهدة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أو تمديدها أو حتى إنهائها بما يخدم مصالحها، وهنا يمكن للإدارة أن تتعسف في ممارسة هذه الصلاحية المتعلقة بتغيير مدة العضوية بالزيادة أو النقصان أو قطعها نهائياً<sup>(20)</sup>.

ويتم اللجوء إلى استخلاف العضو الدائم الذي انقضت عضويته قبل انتهائها، ويستخلف بعضو إضافي ليصبح عضواً دائماً لبقية العهدة، وحدد المرسوم التنفيذي رقم 20-199 في المادة (9) حالات انقضاء عضوية أحد الأعضاء وهي: الاستقالة، والعطلة طويلة الأمد،

(19) المنشور رقم 03/ك/خ/م ع وع/2003 مؤرخ في 17 ماي/مايو 2003، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

(20) عبد النور حطاب، دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيضاء، الجزائر، العدد الأول، ديسمبر 2013، ص 125.

والإحالة على الاستيداع، أو لأي سبب تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من أجلها عضواً في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أو فقد شروط الترشح أو التعيين في اللجنة أو تغيير الموظف العضو للسلك أو الرتبة.

تجدر الإشارة إلى أن صفة العضوية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي مجانية؛ إذ لا يترتب عليها الحق في الراتب، غير أنه يمكن دفع مصاريف التنقل والإيواء إلى الأعضاء بمناسبة قيامهم بمهامهم المتعلقة باختصاصات اللجنة، وذلك وفق الشروط التي يحددها التنظيم المعمول به، كما يلتزم أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء طوال مدة العضوية بالسهر المهني، ويمتد هذا الالتزام إلى ما بعد انتهاء مدة العضوية، إذ يتعين على الأعضاء الالتزام باحترام السر المهني المتعلق بجميع الوقائع والوثائق التي اطلعوا عليها بحكم صفتهم كأعضاء في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

### الفرع الثالث

#### حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يمكن للسلطة الإدارية المختصة إصدار قرار إداري يتضمن حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، شريطة أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وهذا الإجراء ينفي تماماً مبدأ استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء؛ إذ كان يتعين على الأقل استشارة اللجنة بخصوص قرار حلها.

ويتم حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للعديد من الأسباب، وخصوصاً في الحالات التالية:

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية كأن تفقد المؤسسة الشخصية المعنوية، وتصبح إدارة تابعة للسلطة المركزية، أو يتم انبثاق إدارة جديدة من الإدارة الموجودة مثل تقسيم ولاية إلى ولايتين أو بلدية إلى بلديتين أو جامعة إلى جامعتين، أو منح كلية ما صفة جامعة وغيرها من الأمثلة.
- عندما يطرأ تعديل على هيكله السلك أو الرتب، خصوصاً إذا صدر مرسوم يتضمن تصنيفاً جديداً في الرتب أو الأسلاك.
- زوال الرتبة أو السلك المعني، إذ قد يختفي السلك المعني أو الرتبة المعنية بمناسبة صدور تصنيف جديد في الوظائف العمومية.
- عند حل النقابة أو النقابات الممثلة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إذ يتعين في



هذه الحالة السماح لل نقابات الأخرى بالتمثيل في حال وجودها، أو في حال عدم تمثيلها السماح للموظفين بالترشح لتمثيل زملائهم داخل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

— عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون ومستخلفوهم من حضور الاجتماعات، لأي سبب كان، دون تحديد عدد الاجتماعات التي لا يحضرها الأعضاء الممثلون للموظفين، ودون حصر الأسباب التي تحول دون حضورهم للاجتماعات، كما أنه يفهم من هذه الحالة أن الأعضاء المعيّنين كممثلين للإدارة غير معيّنين بهذه الحالة.

— عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة، أو رفض الإمضاء على المحاضر المتعلقة بها، سواء أكان الأعضاء منتخبين أم معيّنين، غير أنه لم يحدد المرسوم عدد الاجتماعات التي يرفض الأعضاء حضورها، وهل يتعين أن يكون رفض الحضور في الاجتماعات متتالياً أم لا، إذ يحضر الأعضاء تارة ويغيبون تارة أخرى.

إذا توفرت حالة من هذه الحالات، وصدر قرار من قبل السلطة المعنية بحل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فإنّ السلطة المختصة بالتعيين المعنية تصدر قراراً بالدعوة لتجديد اللجنة خلال الشهرين المواليين لصدور قرار الحل، ويتم تجديدها وفق الشروط والكيفيات التي تطرقنا لها بخصوص انتخاب وتعيين الأعضاء.

## المطلب الثاني

### تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

نظم المشرع الجزائري اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية تحت تسميات مختلفة، حيث استعمل المشرع في الأمر<sup>(21)</sup> رقم 133-66 تسمية اللجنة المتساوية الأعضاء دون الإفصاح عن طبيعتها الإدارية، واستعمل في المرسوم<sup>(22)</sup> رقم 59-85 تسمية لجنة الموظفين، ثم استعمل في الأمر<sup>(23)</sup> رقم 03-06 تسمية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إذ أفصح المشرع عن طبيعتها الإدارية وفي الوقت ذاته تبعيتها للجهة الإدارية التي توضع لديها، وهي التسمية نفسها التي تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 199-20 محل الدراسة.

(21) الأمر رقم 133-66 بتاريخ 2 يونيو 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، بتاريخ 8 يونيو 1966.

(22) المرسوم رقم 59-85 بتاريخ 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، بتاريخ 24 مارس 1985.

(23) الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

وتتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عدداً متساوياً من ممثلي الإدارة أو المؤسسة المعنية، وممثلي الموظفين المنتمين إلى رتبة معينة أو سلك معين، أو مجموعة من الرتب أو الأسلاك، إذا توفرت الشروط المطلوبة للجمع بينها، أو عن طريق لجان مشتركة بين أكثر من إدارة أو مؤسسة، سواء أكانت الرتبة في الإدارات والمؤسسات واحدة أو السلك واحداً، أم عن طريق الجمع بين الرتب أو الأسلاك في هذه الإدارات أو المؤسسات التابعة للقطاع الوزاري نفسه.

## الفرع الأول

### الجهة التي تتبعها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

توضع هذه اللجان لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين للإدارة العمومية المعنية أو المؤسسة المعنية، أو توضع لدى السلطة الوصية عليها عند الاقتضاء، وتوضع اللجنة الخاصة بالمؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها لدى مسؤول المصلحة المعنية، فاللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للولاية توضع لدى الوالي، أما اللجان على مستوى البلديات فتوضع لدى رئيس المجلس الشعبي البلدي، واللجان على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري توضع لدى مسؤول المؤسسة، وتوضع اللجان الخاصة بالمصالح غير المركزية لدى مسؤول كل مصلحة غير ممرضة<sup>(24)</sup>.

وتنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للإدارات المركزية لدى الوزير المعني بالقطاع، وترجع رئاسة هذه اللجان إلى السلطة التي توضع لديها وهي: الوزير المعني بالقطاع، الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، أو مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري ومسؤول المصلحة غير الممرضة<sup>(25)</sup>. ويتعين على الجهة التي توضع لديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إرسال قرار أو مقرر تكوين اللجان ومحاضر انتخاب ممثلي الموظفين خلال العشرة أيام الموالية لتاريخ إمضاءها إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المختصة.

وعليه، تتولى الجهة التي توضع لديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مهمة رئاسة اللجنة، أو إسنادها لممثل عنها من بين الأعضاء الذين عينتهم بعنوان ممثلي الإدارة باللجنة،

(24) المنشور رقم 03/ك خ/ م ع و ع/ 2003، بتاريخ 17 ماي/ مايو 2003، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

(25) المنشور رقم 67-99، بتاريخ 9 فيفري/ فبراير 1999، المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

وفي حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة، تعيّن السلطة المختصة موظفاً من بين ممثلي الإدارة الدائمين في اللجنة ذاتها رئيساً لها، وتسنّد مهمة كتابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لموظف ممثل عن الإدارة ليس له صفة العضوية باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>(26)</sup>، غالباً ما يكون مسؤول مصلحة تسيير الموارد البشرية.

## الفرع الثاني

### تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الرتب أو الأسلاك

تنشأ على مستوى كل رتبة أو مجموعة من الرتب، ولكل سلك أو مجموعة من الأسلاك لجان إدارية متساوية الأعضاء.

### أولاً: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الرتبة الواحدة أو السلك الواحد

تنشأ اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الرتبة أو السلك الموجود على مستوى الإدارة أو المؤسسة العمومية، ولاسيما الإدارات والمؤسسات التي تتمتع بالشخصية المعنوية والتي لها سلطة إصدار القرارات، إذ يتم تكوينها بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى الإدارة أو المؤسسة المعنية أو لدى السلطة الوصية. كما يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها والتي لها مصالح محلية وجهوية تكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء على مستوى الرتبة أو السلك، وذلك بموجب قرار إداري أو مقرر تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، شريطة أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، إذ يتضمن القرار أو المقرر تحديد صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنشأة في الإدارات والمؤسسات ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها.

من بين الأمثلة على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص الرتبة، اللجنة الخاصة بالأساتذة المساعدين، واللجنة الخاصة بالأساتذة المحاضرين، ومن بين اللجان الخاصة بالسلك نذكر لجنة الأسلاك المشتركة، لجنة سلك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب ضمن أسلاك مستخدمي المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي<sup>(27)</sup>.

(26) المادة (145) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سابق.

(27) القرار المؤرخ في 4 غشت/ أغسطس 2020، يتضمن تجديد تشكيلة اللجنتين المتساويتي الأعضاء المختصتين بأسلاك مستخدمي المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 48، بتاريخ 18 غشت/ أغسطس 2020.

## ثانياً: الجمع بين الرتب والأسلاك لتكوين اللجان

يمكن الجمع بين الرتب أو بين الأسلاك لتكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء شريطة أن تتساوى مستويات تأهيلها، كما يتعين أن يؤخذ بعين الاعتبار طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك، وتعداداتها، وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها، فمثلاً سلك المتصرفين الإداريين يضم ثلاث رتب هي: المتصرفون، المتصرفون الرئيسيون، والمتصرف المستشار، فهذه الرتب يشملها سلك واحد، فيتم انتخاب من يمثلهم في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التابعة لهذا السلك مهما كانت الرتبة فيه<sup>(28)</sup>.

يتم تكوين اللجان بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى الإدارة أو المؤسسة المعنية أو لدى السلطة الوصية. ويشمل هذا النوع المؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها والتي تتوفر على مصالح على المستوى الجهوي أو المحلي، إذ يمكن جمع الرتب أو الأسلاك في تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء شريطة أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العامة.

## الفرع الثالث

### تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المشتركة

إذا كان عدد موظفي الإدارة العمومية أو المؤسسة أقل من عشرة موظفين، وهو الحد الأدنى الضروري لتكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فإنه يمكن الجمع بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية، بشرط أن تكون تابعة للقطاع الوزاري نفسه، وذلك لتشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المشتركة، إذ يتم إشراك موظفي هذه الإدارات أو المؤسسات التابعة للقطاع الوزاري نفسه في تشكيل اللجنة حسب نوع الرتبة، أو السلك المعني، أو عن طريق الجمع بين الرتب أو الأسلاك.

وعليه، فإن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المشتركة قد تكون منظمة كلجنة فردية خاصة برتبة معينة أو سلك معين، وقد تكون لجنة تضم أكثر من رتبة أو سلك تتساوى مستويات تأهيلها وتشارك في طبيعة المهام وتعدادها وضرورة المصلحة وتنظيمها، إلا أنها في جميع الحالات تضم أكثر من إدارة عمومية أو مؤسسة بشرط اشتراك هذه الإدارات أو المؤسسات في التبعية للقطاع الوزاري نفسه.

(28) عاشور دمان ذبيح، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص 25-26.

## المبحث الثاني

### الجانب الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تمثل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فضاءات حقيقية للتشاور، ولمساهمة الموظفين في تسيير مسارهم المهني والدفاع عن حقوقهم<sup>(29)</sup>، وذلك من خلال مجموعة من الاختصاصات التي تمارسها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفق قواعد عمل هذه اللجان، إذ يتضمن الجانب الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء نظام سير جلسات اللجان، والضوابط التي تحكم مداولاتها، وإعدادها للنظام الداخلي الخاص بها (المطلب الأول)، بالإضافة إلى اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المتمثلة خصوصاً في إبداء الآراء الملزمة والاستشارية (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إذا كان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يتطرق لنظام سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واكتفى بالإحالة إلى التنظيم، فإنّ المرسوم التنفيذي رقم 199-20 نظم سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من حيث الإجراءات المتعلقة بسير جلسات اللجان وتعارض المصالح (الفرع الأول)، ونظام سير المداولات (الفرع الثاني)، بالإضافة إلى إعداد كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء لنظامها الداخلي، إلا أنّها مقيّدة بشأن ممارسة هذه الصلاحية (الفرع الثالث)، وذلك على النحو التالي:

### الفرع الأول

#### نظام سير الجلسات

يتمثل نظام سير الجلسات في تحديد الجهة التي تُسند لها رئاسة الجلسات، وعدد اجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وكيفية إخطارها، بالإضافة إلى تحديد الحالات التي تتعارض فيها مصالح العضو، ما يعني ضرورة استبعاده من الاجتماعات أو المداولات.

(29) رضا مهدي، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار في ضوء القانون رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، المجلد 50، العدد 02، جوان/يونيو 2013، ص 99.

## أولاً: رئاسة الجلسات

تُسند رئاسة جلسات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى السلطة التي تُوضع لديها اللجان، أو إلى أحد ممثليها المعيّنين من قبلها، فإذا حصل مانع لرئيس اللجنة أو الجلسة، تقوم السلطة المعنية بإسناد الرئاسة إلى موظف ينتمي إلى فئة ممثلي الإدارة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وتسند مهمة كتابة الجلسات إلى موظف ليس عضواً باللجنة يتم تعيينه من طرف الإدارة لتحرير محاضر اللجان.

## ثانياً: تحديد عدد الاجتماعات

حُدّد عدد اجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بمرتين على الأقل في السنة دون تحديد الأشهر التي يتعين خلالها عقد اجتماع اللجان، حيث تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بناءً على استدعاء من رئيسها فقط، وذلك وفق ما يلي:

- تجتمع اللجنة بناءً على استدعاء من رئيسها استناداً لمبادرة منه.
- تجتمع اللجنة بناءً على استدعاء من رئيسها استناداً لطلب كتابي موقَّع من قبل ثلث أعضاء اللجنة الدائمين على الأقل.

ويتعين حضور الجلسات من قبل الأعضاء الدائمين دون الأعضاء الإضافيين، إذ لا يحضر العضو الإضافي جلسات اللجان، إلا إذا تغيب العضو الدائم بمبرر مقبول.

## ثالثاً: إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يتم إخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف رئيس اللجنة، كما يتم إخطارها بناءً على طلب كتابي مُمضى (موقَّع) من قبل نصف ممثلي الموظفين على الأقل، أو طلب كتابي مُمضى (موقَّع) من قبل الموظفين المعيّنين، ويشمل هذا الإجراء جميع المسائل المدرجة ضمن اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، غير أنه عندما تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي يتم إخطارها بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين وهي السلطة التي ترأس اللجنة، ويتعين إخطارها خلال أجل خمسة وأربعين يوماً ابتداءً من تاريخ معاينة الخطأ، وإلا سقط الخطأ المنسوب للموظف.

## رابعاً: تعارض المصالح

بغرض شفافية عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، تضمن المرسوم التنفيذي رقم 199-20 في المادة (18) حالات يُمنع فيها العضو من الحضور، إمّا لمداورات اللجنة أو لاجتماعاتها، وذلك على النحو التالي:

- يُمنع حضور العضو مداوات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تخص العضو لكن ليس بصفة فردية، إذ للعضو مصلحة مباشرة في الموضوع المتداول فيه والمتعلق بالترقية في الدرجات أو الترقية إلى رتبة أعلى، إذ في هذه الحالة يمكن للعضو حضور اجتماعات اللجنة والمشاركة في المناقشات إلى غاية لحظة المداولة، حيث ينسحب من التداول بشأن الموضوع المتعلق بالترقية الذي يخصه، أما المواضيع الأخرى المعروضة على اللجنة، فمن حقه التداول بشأنها مع بقية الأعضاء إذا كانت لا تعنيه بصفة فردية، غير أن المادة (18) من المرسوم المذكور أعلاه لم تبين مصير المداولة التي شارك فيها العضو المسجل في جدول الترقية في الدرجات، أو قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة أعلى، وهنا يتوقف الأمر على طعن صاحب المصلحة في القرار الذي يُتخذ بناءً على مداولة اللجنة الباطلة لمشاركة العضو المستفيد منها بصفة مباشرة.

- يُمنع حضور العضو الاجتماعات إذا كانت اللجنة بصدد إبداء رأي يخصه بصفة فردية، مثل انعقادها كمجلس تأديبي للنظر في المخالفات التأديبية التي ارتكبتها العضو بصفته موظفاً، أو قرار النقل الإجباري لضرورة المصلحة العامة الذي يخص العضو، أو النقطة المرقمة التي اعترض عليها العضو...

لم تبين المادة (18) من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه مصير الاجتماعات المخصصة لإبداء رأي يخص عضواً من أعضائها بصفة فردية وحضرها العضو المعني، إذ تعد مثل هذه الاجتماعات باطلة ويتعين الطعن فيها خصوصاً من قبل من له مصلحة، كما لا تعدت الإدارة المعنية بالرأي الصادر عن هذه الاجتماعات، غير أن المشرع لم ينص في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وأيضاً في المرسوم التنفيذي رقم 20-199 على رد العضو باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إماً بطلب منه أو بقوة القانون في الحالات التي تكون فيها للعضو مصلحة غير مباشرة تخص أحد أصهاره أو أقاربه، إذ يترتب على حضور العضو الذي له مصلحة غياباً مبدأ الحياد والإضرار بمصلحة الموظفين؛ لأنه بمجرد مشاركة العضو الذي له مصلحة تتأذى العدالة، خصوصاً أثناء ممارسة الاختصاص التأديبي، حيث تظهر مظاهر الانحياز أو عدم الحياد، كأن يكون أحد أصهار أو أقارب العضو طرفاً في التحقيق، أو جلسات المتابعة التأديبية، أو تكون للعضو خصومة مع الموظف محل المتابعة، كل ذلك يؤثر على الرأي الذي تصدره اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>(30)</sup>.

(30) حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011-2012، ص 92.

وعليه، إذا أصاب مبدأ الحياد أي عارض من العوارض التي من شأنها التأثير في نزاهة عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يتوجب على العضو الذي يشكل مصدر إخلال بالحياد التنحي، إما من تلقاء نفسه، أو بطلب من الموظف المعني، يبيّن في الطلب سبب الرد، وتفصل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في طلب الرد، أو توكل مهمة الفصل في الطلب لجهة أخرى<sup>(31)</sup>.

## الفرع الثاني

### نظام المداولات

تداول اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأيها، سواء الملزم للإدارة أو الرأي الاستشاري، غير أنه لصحة مداولاتها، يتعين احترام عدة ضوابط وقواعد حددت في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمرسوم التنفيذي رقم 20-199 وتتمثل في:

- لا تصح مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا إذا تمت مراعاة قواعد تكوينها، وقواعد تسييرها، وكذا أحكام النظام الداخلي لها<sup>(32)</sup>، إذ يتعين لصحة مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حضور ثلاثة أرباع أعضاء اللجنة على الأقل. وعليه، فإنّ اللجنة التي تتكوّن من أربعة أعضاء يتعيّن حضور ثلاثة أعضاء على الأقل بمن فيهم الرئيس لصحة المداولات، أمّا اللجنة التي تتكوّن من ستة أعضاء، فيتعيّن حضور خمسة أعضاء لصحة المداولات بمن فيهم رئيس اللجنة، ويتعيّن حضور ستة أعضاء بمن فيهم الرئيس لصحة مداولات اللجنة التي تتكوّن من ثمانية أعضاء، وأخيراً يتعين حضور ثمانية أعضاء لصحة مداولات اللجنة التي تتكون من عشرة أعضاء بمن فيهم رئيس اللجنة.

- إذا لم يكتمل النصاب المتمثل في ثلاثة أرباع أعضاء اللجنة؛ يستدعي رئيس اللجنة الأعضاء من جديد للاجتماع خلال ثمانية أيام، وحينها يتعيّن حضور نصف الأعضاء بمن فيهم الرئيس، إلا أنّه في حال عدم اكتمال نصاب نصف الأعضاء على الأقل، لم توضح المادة (19) من المرسوم مصير اجتماع اللجنة، هل يؤجل؟ وما هو النصاب الذي يتعين بلوغه بعد التأجيل؟ وما هي مدة التأجيل؟ وهي نقطة يمكن إدراجها ضمن النظام الداخلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ما دامت المسألة غير منظمة بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199.

(31) مصطفى بوادي، مرجع سابق، ص 203.

(32) عبد القادر بن مزوزية، الشامل في إنشاء وتجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، الدورة التكوينية المنظمة لفائدة إطارات وزارة التكوين المهني والتمهين في مجال تسيير الموارد البشرية، المنظمة للتكوين المهني والتمهين في مجال تسيير الموارد البشرية، تاريخ الزيارة: 2020-08-15، [html.11/05/https://www.mouwazaf-dz.info/2017](https://www.mouwazaf-dz.info/2017/11/05/html)



- تبدي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء رأيها بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين، أمّا إذا كان الموضوع متعلقاً بالانتخاب، فإنّه يتعين مشاركة جميع الأعضاء، وليس نصاب ثلاثة أرباع أو النصف في حال عدم اكتمال نصاب ثلاثة أرباع. وفي جميع الحالات باستثناء حالة الانضباط التي تكون فيها العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة، يكون صوت الرئيس مرجحاً في حال تعادلت الأصوات الإيجابية والسلبية، طبقاً لنص المادة (17) من المرسوم التنفيذي رقم 199-20.

- يحرر عند نهاية كل اجتماع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء محضر مُفصّل تُدوّن فيه مجريات الاجتماع والداوات، على أن يتم إمضائه من قبل جميع الأعضاء الحاضرين، ويُسجل في دفتر مُرَقَّم ومُؤشّر من قبل السلطة المعنية بالشكل الذي لا يمكن معه إخفاء بعض صفحاته أو المحتوى الذي يُدوّن عليه. ويعتبر إمضاء الأعضاء للمحضر التزاماً قانونياً يقع على عاتقهم، إذ لا يمكنهم رفض إمضائه، غير أنّه إذا كان العضو تحفظ فإنّه ينبغي تسجيله في المحضر<sup>(33)</sup>.

- تفصل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في القضية المطروحة عليها في جلسات مغلقة لا يحضرها إلاّ الأعضاء، إذ لا يمكن للموظف المعني أو محاميه أو المدافع عنه حضور الداوات رغم حضورهم الجلسة.

- يُبلّغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية أيام، ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار طبقاً لنص المادة (172) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير أنّ نص المادة (20) من المرسوم التنفيذي رقم 199-20 في فقرتها الأخيرة نصت على سريان قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، ابتداء من تاريخ إمضاء محضر الاجتماع، والذي يُبلّغ للموظف المعني خلال ثمانية أيام، ابتداء من تاريخ الاجتماع، ويكون التبليغ كتابياً، إلاّ أنّه قد يكون الاجتماع على عدة جلسات متتالية؛ فهنا يتعين أن يكون تاريخ الاجتماع هو آخر جلسة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتي تم فيها التداول بخصوص المواضيع المطروحة، حيث تحسب مدة ثمانية أيام من هذا التاريخ.

- يجوز التظلم أمام لجنة الطعن المختصة (الولائية أو الوزارية حسب الحالة) بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة، حيث يُقدّم التظلم بشكل مكتوب خلال شهر واحد من تاريخ تبليغ قرار العقوبة للموظف المعني، وعليه فإنّ عقوبات الدرجة الأولى والدرجة الثانية غير معنية بالتظلم أمام لجنة الطعن المختصة؛ وذلك

(33) المادة (20) من المرسوم التنفيذي رقم 199-20، مرجع سابق.

لكون هذه العقوبات لا تختص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي بفرضاها، فهي اختصاص أصيل لسلطة التعيين، تمارسها بشكل منفرد، أي لا تشترك معها مجالس التأديب، حيث تقتصر هذه الأخيرة على الاشتراك مع الإدارة في توقيع عقوبات الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة فقط.

### الفرع الثالث

#### إقرار النظام الداخلي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

لم يتطرق المشرع في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة إلى النظام الداخلي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وإنما تطرّق فقط للنظام الداخلي النموذجي الذي يحدد بموجب مرسوم تنفيذي طبقاً لنص المادة (73)، غير أنّ المرسوم التنفيذي رقم 20-199 تضمن النص على منح اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء صلاحية إعداد النظام الداخلي الخاص بها، إلا أنها ليست مستقلة تماماً في إعداد النظام الداخلي، كما أنها تفقد صلاحية المصادقة على النظام الداخلي من دون تدخل جهة أخرى أو إشراف جهة أخرى، إذ تحتاج إلى موافقة الجهة الإدارية التي تمثل السلطة صاحبة صلاحية التعيين.

وبذلك تكون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مُقيّدة بخصوص هذه الصلاحية، فمن جهة تتقيّد أثناء إعداد النظام الداخلي الخاص بها بالنظام الداخلي النموذجي المحدد سلفاً بموجب قرار إداري صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، إذ لا يمكنها الخروج على مضمون النظام الداخلي النموذجي، ومن جهة ثانية تحتاج اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين المختصة لدخول النظام الداخلي حيّز النفاذ، إذ من دون موافقة السلطة الإدارية المعنية لا يمكن الحديث عن وجود نظام داخلي أعدته اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وعليه يتعين التراجع عن هذا الشرط، لأنّه يقيد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ويجعلها في تبعية تامة للإدارة.

إذن، تخضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص النظام الداخلي الخاص بها لرقابة إدارية سابقة تضعها السلطة الإدارية المكلفة بالوظيفة العامة، من خلال النظام الداخلي النموذجي المحدد سلفاً، والذي تتقيّد به اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أثناء إعداد نظامها الداخلي، كما تخضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لرقابة إدارية لاحقة تتمثل في موافقة السلطة الإدارية التي توضع لديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا ما يجعل النظام الداخلي المعد من قبل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بمثابة أداة قانونية تعبر عن خلالها الإدارة عن موقفها.

لم يتضمن المرسوم التنفيذي رقم 20-199 تحديد موضوعات النظام الداخلي، والتي نرى بأنها محصورة وضيقة جداً؛ كون المرسوم التنفيذي المذكور بين تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وطريقة سيرها، وكيفية انتخاب ممثلي الموظفين باللجان، وبالتالي لم يترك الكثير من المسائل للنظام الداخلي لتنظيمها، غير أنه لا يمكن أن يخرج النظام الداخلي عن تنظيم موضوعات تتعلق بسير الجلسات وكيفية توجيه الاستدعاءات، بالإضافة إلى كيفية ضبط جدول أعمال الجلسات، وإجراء المداولات، وحرير المحاضر المتعلقة بالجلسات.

## المطلب الثاني

### اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يقوم النظام شبه القضائي في المجال التأديبي على تحقيق التوازن بين منح السلطة التقديرية لسلطة التعيين في توقيع العقوبة التأديبية كألية لتجسيد فاعليتها الإدارية من جهة، وبين تحقيق مبدأ الضمانات التأديبية للموظف العام من جهة ثانية؛ وذلك من خلال استشارة الإدارة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها لجاناً متخصصة أنشأها المشرع الجزائري لهذا الغرض<sup>(34)</sup>، فإذا تخلفت هذه الاستشارة وأصدرت الإدارة قرارها، فإنه يكون مشوباً بعيب في الإجراءات<sup>(35)</sup>.

كما منح المشرع الجزائري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء العديد من الاختصاصات باعتبارها هيئات مشاركة للإدارات المعنية أو المؤسسات في العديد من الصلاحيات، إذ تتمتع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء باختصاصات لها طابع الإلزام (الفرع الأول)، تشترك مع الإدارة أو المؤسسة العمومية في اتخاذ القرارات بشأنها، إذ لا يمكن للإدارة العمومية أو المؤسسة الانفراد بممارسة تلك الاختصاصات وإصدار قرارات بشأنها، كما تمارس اللجان الإدارية اختصاصات استشارية (الفرع الثاني)، من خلال تقديم آراء استشارية غير ملزمة للإدارة رغم ضرورة أخذ الإدارة لرأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قبل اتخاذ القرارات المعنية بتلك الصلاحيات، إلا أنه يثور التساؤل حول القيمة القانونية لآراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (الفرع الثالث).

(34) حياة عمراوي، مرجع سابق، ص 88.

(35) مصطفى بوادي، مرجع سابق، ص 226.

## الفرع الأول

### إبداء الرأي الملزم

يتعين على الإدارات العمومية والمؤسسات العمومية الأخذ بالرأي الملزم والمتمثل في الرأي المطابق والمسبق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص العديد من المسائل المحددة على سبيل الحصر في المادة (12) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 والتمثلة في الحالات التالية:

**أولاً: تبدي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رأيها المطابق المسبق بخصوص المسائل المتعلقة بالوضع الإدارية للمتربصين خصوصاً عملية ترسيم الموظف المتربص**

يتعين بعد اجتياز الموظف لفترة التجربة، عرض سلطة التعيين قائمة التأهيل على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لتصدر بشأنها رأياً ملزماً للإدارة العمومية، إذ يتضمن الرأي إما تثبيت وترسيم الموظف لكونه نجح في فترة التجربة، أو تمديد فترة التجربة مرة واحدة وللفترة نفسها وهي سنة واحدة، أو تسريح الموظف المتربص لفشله في القيام بمهامه والتزاماته خلال فترة التربص، حيث نصت المادة (3) من المرسوم التنفيذي رقم 17-322<sup>(36)</sup> على أنه: «تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء الرتبة التي من المقرر ترسيم المتربص فيها في المسائل المتعلقة بالوضع الإدارية التي تخصه، لاسيما في مجال الترسيم أو تمديد التربص أو التسريح عند انتهاء فترة التربص»، ونصت المادة (26) من المرسوم نفسه على أن: «يتم إصدار الترسيم أو تمديد فترة التربص أو تسريح المتربص، حسب الحالة، بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة. وفي حالة تمديد التربص، يصدر قرار ترسيم أو تسريح المتربص المعني عند نهاية فترة تمديد التربص حسب الأشكال نفسها».

من بين التطبيقات القضائية في هذا الخصوص قرار لمجلس الدولة الجزائري جاء فيه: «حيث إن لجنة الموظفين (اللجنة 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

(36) المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بتاريخ 2 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 66، بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

المستخدمة جاء وفق النصوص التشريعية المنظمة لتثبيت الموظفين...»<sup>(37)</sup>، غير أن ما يمكن ملاحظته هو تمتع الموظفين الخاضعين لفترة التجربة بضمانات أقل من الضمانات الممنوحة للموظفين المثبتين<sup>(38)</sup>.

### ثانياً: الترقية في الدرجة

يرتبط هذا النوع من الترقيات بالمسار المهني للموظف، فإذا استنفذ الموظف أقدمية مدتها سنتان ونصف السنة، وبعد منحه تنقيطاً وتقديراً وملاحظات من قبل الرئيس الإداري، تقوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بدراسة ملفات الترقية عن طريق ترتيب الموظفين الحائزين على الرتبة نفسها مع مراعاة بعض الاستثناءات<sup>(39)</sup>.

### ثالثاً: الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل

يعد هذا النوع من الترقيات مفتوحاً بالنسبة للموظفين الذين استحقوا هذه الترقية بناءً على اجتهادهم وابتكارهم وتفانيهم في القيام بواجباتهم، إذ يتعين حصولهم على الأقدمية<sup>(40)</sup>. وعليه بمفهوم المخالفة، لا تبدي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء رأياً المطابق بخصوص الترقية في الرتب على أساس الشهادة أو بعد تكوين متخصص، أو عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

وعليه، تعد طريقة الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار بمثابة طريقة استثنائية ترد على الطرق الأصلية للترقية في الرتب، ففي هذه الطريقة الاستثنائية تعتمد الإدارة على سلطتها التقديرية لكن وفق معايير يحددها المشرع، أو تحددها القوانين الأساسية الخاصة، خصوصاً معيار الأقدمية في الرتبة، والتسجيل في قائمة التأهيل، والكفاءة المهنية<sup>(41)</sup>.

(37) قرار رقم 007861 بتاريخ 2003-07-22، الغرفة الثانية لمجلس الدولة، قضية (ب ط) ضد مديرية التربية لولاية وهران، قرار غير منشور.

(38) Bottini Fabien, La Juridictionnalisation du Régime disciplinaire des Agents Publics, Revue du droit public et de la science politique en France et à l'étranger, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 2007, p.2.

(39) مهدي بخدة، ضوابط ترقية الموظف في التشريع الجزائري، مجلة مغرب القانون، بتاريخ 2019-04-24، على الموقع الإلكتروني: <https://www.maroclaw.com/>، تاريخ الاطلاع: 2020-08-14 الساعة 18:25.

(40) إبراهيم كومغار، المرافق العامة الكبرى على نهج التحديث، ط 1، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2009، ص 213.

(41) مهدي بخدة، مرجع سابق.

### رابعاً: الإدماج في رتبة الانتداب

يتم الإدماج في رتبة الانتداب وفق الضوابط التي حددها المشرع في المواد من (133) إلى (138) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تحكم وضعية الانتداب وإعادة إدماج الموظف في سلكه الأصلي ولو كان زائداً عن العدد، غير أنّ الملاحظ بخصوص هذه المواد أنّها لم تشر إلى أي دور للجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص وضعية الانتداب، إلا أنّ المادة (12) من المرسوم التنفيذي رقم 199-20 تشارك للجان المتساوية الأعضاء مع سلطة التعيين في ممارسة صلاحية الإدماج في رتبة الانتداب.

### خامساً: النقل الإجباري لضرورة المصلحة

منحت المادة (158) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سلطة تقديرية لسلطة التعيين في نقل الموظف إجبارياً كلما استدعت الضرورة، للمصلحة العامة، وذلك بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية، غير أنّه يمكن إصدار قرار النقل وبعدها يؤخذ الرأي الملزم للجنة، فإذا كان رأي اللجنة برفض نقل الموظف تتم إعادته إلى منصبه الأصلي بعد سحب الإدارة لقرارها بالنقل<sup>(42)</sup>، أي على الإدارة احترام الرأي الملزم الذي تبديه اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وإلا كان قرار الإدارة معيباً بعيب الشكل والإجراءات، ويكون عرضة للإلغاء القضائي.

تطرق مجلس الدولة الجزائري في قرار له لمسألة ضرورة عرض قرار النقل على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي كان يُطلق عليها سابقاً تسمية لجنة الموظفين لإبداء الرأي الملزم بشأنه، حيث جاء في إحدى حيثيات القرار ما يلي: «حيث إنّ دراسة أوراق الملف المطروح أمام مجلس الدولة لم يفد بأنّ المستأنفة (الإدارة) قد قامت باتباع هذا الإجراء الضروري، وبما أنّها أغفلت القيام به فإنّها أخطأت وعرضت مقرر نقل المستأنف عليه الصادر تحت رقم 638 بتاريخ 12-05-1999 للإلغاء»<sup>(43)</sup>.

### سادساً: العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة

تعدّ المجالس التأديبية الصورة الثانية للجهات الممارسة لنظام التأديب في الوظيفة العامة؛ إذ منح المشرع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي سلطة توقيع

(42) نبيلة صديقي، النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والعلوم السياسية، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحى أحمد، النعامة، الجزائر، العدد الثاني، جوان/يونيو 2015، ص 360.

(43) الملف رقم 005485 بتاريخ 22-07-2020، صادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة، قضية محافظ الغابات بقالمة ضد (ب.ر.)، مجلة مجلس الدولة، العدد رقم 05، سنة 2004، ص 164 وما بعدها.

عقوبات تأديبية من خلال اقتراحها لعقوبة مناسبة للخطأ، سواء أكانت العقوبة تندرج ضمن عقوبات الدرجتين الثالثة أو الرابعة، إذ ليس على الإدارة إلا التقيّد بهذا الرأي الملزم الصادر عن اللجنة المنعقدة كمجلس تأديبي<sup>(44)</sup>، فلا يمكن لسلطة التعيين توقيع عقوبات من الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة، إلا بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي للبت في الملفات التأديبية وفق الشروط والإجراءات المنصوص عليها في المواد من (165 إلى 172) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك تحت طائلة البطلان إذا تجاوزت أو أغفلت هذا الإجراء<sup>(45)</sup>، أي نكون أمام عيب في الإجراءات، إذ يُعد إجراء عرض الملف التأديبي للموظف على لجنة التأديب إجراءً جوهرياً مقررًا لمصلحة الموظف في إطار الحق في الدفاع.

وهذا ما كرّسه الاجتهاد القضائي في الجزائر، حيث تضمن قرار صادر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بإبطال قرار إداري يتضمن نقل وتنزيل الموظف من الرتبة دون إحالته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>(46)</sup>، وفي قرار آخر لمجلس الدولة، تمّ إبطال قرار العزل لعدم عرض الملف التأديبي على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث جاء في إحدى حيثيات القرار ما يلي: «... وحيث إنّه ثبت لمجلس الدولة، أنّ المستأنف لم يعرض ملفه على لجنة التأديب طبقاً لنص المواد (177 و129) من المرسوم 85-59 قبل عزله، مما يجعل قرار الولاية تعسفياً ومتجاوزاً للسلطة»<sup>(47)</sup>.

كما أبطل مجلس الدولة في قرار آخر له قرار العزل لعدم عرض الملف التأديبي على مجلس التأديب، حيث جاء فيه ما يلي: «حيث جاء هذا الإبطال على أساس أنّ المدعية لم تكن محل متابعة جزائية، ولم تعرض على لجنة التأديب خلال شهرين وفقاً للمادة (130) والمادة (131) من المرسوم 85-59، وحيث بالإضافة إلى ذلك لم يقدم من طرف المستأنف أي محضر اجتماع للجنة التأديب، وكذلك قرار العزل النهائي»<sup>(48)</sup>، وأيضاً في قرار آخر

(44) عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص32.

(45) قوسم حاج غوثي، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، المجلد 05، العدد 01، سنة 2012، ص381.

(46) الملف رقم 115657 بتاريخ 5-1-1997 قضية والي ولاية بسكرة ضد (ش أ)، المجلة القضائية، العدد 01، سنة 1997، ص101 وما بعدها.

(47) قرار مجلس الدولة بتاريخ 31-01-2000 (قضية العرابي محمد ضد مديرية الضرائب لولاية البيض)، مشار إليه في مرجع/ حسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومة، الجزائر، 2020، ص247 وما بعدها.

(48) قرار رقم 004809 بتاريخ 18-03-2002، صادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة، قضية وزير البريد والمواصلات ضد (ب ع خ)، قرار غير منشور.

له جاء فيه: «حيث إنّ البلدية قد أوقفت العارض، ولم تحله على لجنة التأديب في المدة القانونية المحددة ووفقاً للشروط والإجراءات المقررة قانوناً، وأنّ عزل العارض بعد ذلك من دون أخذ رأي مسبق للجنة التأديب يجعل البلدية قد تعسفت في قرارها المتخذ ضد العارض، مما يستوجب إلغاؤه»<sup>(49)</sup>.

تملك اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي سلطة تقديرية في فحص الوقائع المنسوبة للموظف أو الظروف التي تمت فيها، ولها أن تطلب من سلطة التعيين فتح تحقيق إداري قبل الفصل في القضية، كما تملك اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي سلطة رفض اقتراح الإدارة القاضي بتسريح الموظف، إذا كانت الوقائع المنسوبة إليه أو ملاسبات وقوعها لا تستدعي ذلك، كما أنّ اللجنة التأديبية ملزمة بمراعاة التناسب بين درجة الخطأ المرتكب ودرجة العقوبة المتخذة بشأنه<sup>(50)</sup>، وهنا تتقيّد الإدارة بالرأي الذي تبديه اللجنة، وتوقع العقوبة التي أقرها مجلس التأديب<sup>(51)</sup>.

إذا خالفت الإدارة الرأي الملزم الذي اتخذته اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يكون قرارها مشوباً بعيب الشكل والإجراءات، ما يجعله عرضة للإلغاء القضائي، حيث يتعيّن على الإدارة الإشارة في ديباجة القرار إلى أنّها استشارت مجلس التأديب، وأنّ هذا الأخير أصدر رأيه بالموافقة على العقوبة التي تضمنها القرار<sup>(52)</sup>، وهي إحدى عقوبات الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة، غير أنّه لا يمكن لمجلس التأديب الامتناع عن إبداء الرأي الملزم بخصوص الملفات التأديبية المعروضة عليه، حيث جاء في إحدى حيثيات قرار صادر عن مجلس الدولة الجزائري ما يلي: «حيث إنّ المستأنفة قبل ذلك، قامت بتوقيف المستأنف عليه بتاريخ 17-03-1996، وأحالته على لجنة التأديب بتاريخ 29-0-1996، والتي امتنعت عن الإدلاء برأيها، حيث إنّ كان يجب على لجنة التأديب إصدار قرار تجاه المستأنف عليه، ثمّ تبليغه للإدارة لتنفيذه طبقاً لأحكام المواد (123 و127) من المرسوم 59-85.... وليس السكوت وترك التصرف للإدارة، مما يجعلها متعسفة ومتجاوزة لسلطاتها»<sup>(53)</sup>.

(49) القرار رقم 005966 بتاريخ 15-04-2003، الغرفة الثانية بمجلس الدولة قضية رئيس المجلس الشعبي البلدي باب الزوار ومن معه ضد (ب م)، قرار غير منشور.

(50) القرار رقم 068965 بتاريخ 17-11-2011، منشور بمجلة مجلس الدولة، العدد 10، سنة 2012، ص 98 وما بعدها.

(51) حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست، المجلد 1، العدد 1، سنة 2012، ص 149.

(52) لحسين بن الشيخ آت ملويا، مرجع سابق، ص 230.

(53) قرار صادر عن مجلس الدولة بتاريخ 22-05-2000 قضية الوكالة الوطنية للأثار ضد (ي. ك) مشار إليه في مرجع: لحسين بن الشيخ آت ملويا، المرجع السابق، ص 225 وما بعدها.



كما لا يمكن للجنة المنعقدة كمجلس تأديبي أثناء الفصل في الملفات التأديبية المعروضة عليها، تجاوز صلاحياتها إلى صلاحيات غيرها، وهذا ما أقره مجلس الدولة الجزائري في قرار له جاء فيه: «حيث إنّ قرار العزل اتخذ بناءً على محضر الاجتماع للجنة المتساوية الأعضاء المؤرخ في 11-10-2000، وحيث إنّ محضر الاجتماع المؤرخ في 11-10-2000 للجنة المتساوية الأعضاء يتجلى من قراءته أنّ اللجنة اتخذت قرارها بناءً على السرقة الموجهة للمستأنف والتي وقعت في مصلحة الاستعجال (حالات الاستعجال/ حالات الطوارئ) التابعة للمستشفى الجامعي لمدينة قسنطينة، حيث إنّ اللجنة المذكورة أعلاه ليس من اختصاصها تثبيت وقائع السرقة أو عدم تثبيتها، وأنّ هذا الاختصاص يعود للسلطة القضائية، وهي الوحيدة التي يخول لها القانون حق تثبيت وقائع السرقة والإدانة، وخاصة أنّ المستأنف قد أنكر الوقائع المنسوبة إليه، حيث إنّ اللجنة المتساوية الأعضاء قد تجاوزت اختصاصها حينما راحت تثبت وقائع السرقة في المستأنف»<sup>(54)</sup>.

تخضع المتابعات التأديبية أمام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لمبدأ الحياد وعدم الانحياز، إذ يتم الفصل بين سلطتي الاتهام والفصل أو الحكم على النحو الذي لا يمكن أن يشارك فيه الشخص في سلطة الاتهام والفصل في المخالفات التأديبية، واستبعاد أي عضو يهدد مبدأ الحياد، ما يشكك في الرأي الذي تصدره مجالس التأديب، غير أنّ تولى الرئيس الإداري أو من يمثله رئاسة مجلس التأديب الذي يفصل في المخالفات التأديبية واعتباره الجهة المخولة صلاحية الاتهام، يشكل إخلالاً بمبدأ الحياد، وهو أمر غير جائز، إذ يتعيّن على المشرع معالجة هذه المسألة بالشكل الذي يضمن الحياد التام بخصوص النظام التأديبي، حيث يقتصر دوره في سلطة الاتهام دون رئاسة مجلس التأديب الذي يفصل في المخالفات التأديبية.

إنّ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي تعطي رأيها المعلّل بالأسباب في العقوبة التي تبين لها وجوب اتخاذها إزاء الأخطاء التأديبية التي اقترفتها الموظف الذي امتثل أمام اللجنة، وتوجه اللجنة هذا الرأي لسلطة التعيين التي توقع العقوبة التي يراها المجلس التأديبي مناسبة.

وبهذا الشكل، تكون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي بمثابة ضمانات ذات فاعلية للموظفين؛ نظراً لما تحمله عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة من تأثير بالغ على المسار المهني للموظفين؛ كما تهدف مجالس التأديب إلى تحقيق التوازن بين

(54) قرار رقم 011820 بتاريخ 18-05-2004، الغرفة الثانية بمجلس الدولة، قضية (ب ي ج) ضد المدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي بقسنطينة، قرار غير منشور.

حقوق الموظف وحقوق الإدارة<sup>(55)</sup>، حتى لا تنفرد الجهة صاحبة التعيين بشكل مطلق باتخاذ قرارات إدارية تتضمن عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة.

### سابعاً: إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب

يترتب على صدور قرار العزل إنهاء الحياة الوظيفية للموظف ووضع حد لعلاقته مع الإدارة؛ ما يعني خلع صفة الموظف العام عنه<sup>(56)</sup>، وذلك حفاظاً على استمرارية المرافق العامة، وتقديم الخدمات العمومية من دون انقطاع<sup>(57)</sup>، كما يفقد الموظف الذي يتعرض للعزل بسبب إهمال المنصب للضمانات التأديبية، إلا أن هذا لا يعني انعدام الضمانات القانونية التي يتمتع بها الموظف المعزول من الوظيفة<sup>(58)</sup>، فإذا قدّم الموظف الذي تم عزله بسبب إهمال المنصب تقريراً (مبرر قانوني) مقبولاً خلال شهرين من تاريخ تبليغه بقرار العزل، جاز للإدارة إلغاء قرار العزل، وذلك بعد دراسة المبرر والتأكد من صحته ومشروعيته، أي أنه مبرر مقبول، إلا أنها ملزمة بأخذ الرأي المطابق الذي تصدره اللجنة الإدارية لمساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة التي ينتمي إليها الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب<sup>(59)</sup>.

أكد مجلس الدولة الجزائري في قرار له على إجراء استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، إذ جاء فيه: «حيث إنّ المستأنف عليها (الإدارة) لما وافقت على عودة المستأنف إلى منصب عمله أثناء اجتماع للجنة المتساوية الأعضاء بتاريخ 2000/05/09 بناءً على طلب المستأنف، كان ذلك لاعتبارات أخرى لا علاقة لها بالأسباب التي أدت إلى المقرر المطعون فيه، وبالتالي لا تمس بشرعيته»<sup>(60)</sup>.

(55) محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015-2016، ص 126.

(56) مكي عمّام، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد الخامس، العدد الأول، 2019، ص 109.

(57) مباركة بدرى، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، الجزائر، المجلد 5، العدد 1، سنة 2020، ص 145.

(58) أحسن غربي، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عشور، الجلفة، الجزائر، المجلد 10، العدد 3، سبتمبر 2018، ص 426.

(59) المادة (14) من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 الذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية، العدد 66، بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

(60) رقم 010005 بتاريخ 20-01-2004 صادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة قضية (ق.م) ضد مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد رويشي سليمان، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، سنة 2004، ص 169 وما بعدها.

وعليه، فإنَّ الموظف الذي صدر في حقه قرار بالعزل بسبب إهمال المنصب، والذي لم يقدّم مبرراً مقبولاً خلال شهرين، أو قدّم مبرراً غير مقبول، لا يستفيد من إلغاء قرار العزل، وبالتالي لا تصدر اللجنة الإدارية المختصة بالسلك أو الرتبة التي كان ينتمي إليها الموظف المعزول رأياً بخصوص إعادة إدماجه في جديد من الرتبة أو السلك؛ لأن الإدارة في هذه الحالة لا يمكنها إلغاء قرار العزل.

تجدر الإشارة إلى أنَّ المرسوم رقم 84-10 كان يتضمن ضرورة أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة رفض قبول طلب الاستقالة، كما يشمل الرأي حالات الترقية في الدرجات والرتبة، دون تمييز بين أنواع الترقيات<sup>(61)</sup>.

إنَّ الصلاحيات الواسعة التي منحها المشرع الجزائري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وأكد عليها المرسوم التنفيذي رقم 20-199 في نص المادة (12)، والتي تصدر بشأنها آراءً خصوصاً الآراء الملزمة للإدارة، تجعل منها (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء) شريكاً فعالاً لسلطة التعيين، وذلك بغرض إقامة التوازن بين فاعلية النشاط الإداري وضرورات المرافق العامة من جهة، وحماية حقوق ومصالح الموظفين من جهة ثانية.

## الفرع الثاني

### إبداء الرأي الاستشاري

تضمنت المادة (13) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 تحديد الحالات التي يمكن للإدارة استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوصها لتبدي لها رأياً استشارياً غير ملزم وذلك على سبيل المثال، إذ يفهم من نص المادة (13) من المرسوم أنَّ الإدارة غير ملزمة بطلب الاستشارة من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وإنما الأمر جوازي، وهذا ما يفهم من عبارة: «يمكن الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي استشاري».

وعليه، يمكن للإدارة الاستغناء عن اللجوء إلى طلب الاستشارة من اللجنة، إذا قدرت أنَّه لا داعي لذلك، غير أنَّ نص المادة (100) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمتعلقة بحالة من الحالات التي تضمنتها المادة (13) من المرسوم، ألزمت الإدارة باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص مناهج تقييم الموظفين، حيث تكون الإدارة ملزمة بطلب رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص هذه الحالة دون أن تلزم بالرأي المقدم لها من قبل اللجنة.

(61) المادة (10) من المرسوم رقم 84-10، بتاريخ 14 يناير سنة 1984 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد 3، بتاريخ 17 يناير 1984.

وتتمثل الحالات التي تستشار فيها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يلي :

### أولاً: تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف

تتمثل أنواع أنماط التوظيف في التوظيف الخارجي والذي يشمل أنماطاً هي: التوظيف على أساس الشهادة أي التوظيف المباشر، والتوظيف عن طريق المسابقة، والتوظيف على أساس الفحص المهني، أما التوظيف الداخلي فيشمل أنماطاً هي: التوظيف عن طريق الامتحان المهني، والتوظيف عن طريق الترقية الاختيارية، والتوظيف عن طريق الترقية على أساس الشهادة<sup>(62)</sup>، فهذه الأنماط تحدد لها بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك نسباً، وعندما ترغب في تعديلها يتعين عليها أخذ الرأي الاستشاري للجان المتساوية الأعضاء، مثلاً إذا حددت نسبة 60% للتوظيف الخارجي ونسبة 40% للتوظيف الداخلي، فإذا أرادت الإدارة تقليص نسبة التوظيف الداخلي لصالح أحد أنماط التوظيف الخارجي أو العكس، أو أرادت الإدارة تغيير النسب بين أنماط النوع نفسه، أي بين أنماط التوظيف الخارجي، أو بين أنماط التوظيف الداخلي، فإنها تكون بحاجة إلى رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، غير أن لها الحرية في الأخذ بالرأي أو عدم الأخذ به.

من بين القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك التي تضمنت النص على تعديل النسب المطبقة على أنماط التوظيف وأنماط الترقية بعد أخذ رأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، نذكر مثلاً: نص المادة (8) من المرسوم التنفيذي<sup>(63)</sup> رقم 09-393، ونص المادة (46) من المرسوم التنفيذي<sup>(64)</sup> رقم 10-322، ونص المادة (13) من المرسوم التنفيذي رقم 08-315<sup>(65)</sup>.

(62) سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية: دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2009-2010، ص153.

Dr Mohamed Salah Korichi et Dr mohamed Boucheriba, Quelle GRH pour une fonction publique qui se modernise?, Journal of Financial, Accounting and Management Studies, Université Larbi Ben Mhidi de Oum El Bouaghi, Algeria, Issue 3, 2015, p.13.

(63) المرسوم التنفيذي رقم 09-393 بتاريخ 24 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الممارسين الطبيين العاملين في الصحة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 70، بتاريخ 29 نوفمبر 2009.

(64) المرسوم التنفيذي رقم 10-322 بتاريخ 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية، العدد 78، بتاريخ 26 ديسمبر 2010.

(65) المرسوم التنفيذي رقم 08-315 بتاريخ 11 أكتوبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 59، بتاريخ 12 أكتوبر 2008.

## ثانياً: مناهج تقييم الموظفين

تحدد الإدارة المعنية مناهج التقييم التي تتلاءم مع طبيعة النشاط الذي يقوم به الموظفون، وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مع حرية الأخذ بالرأي أو عدم الأخذ به، كما يتعين على الإدارة المعنية أخذ موافقة الهيكل المركزي للوظيفة العامة بخصوص مناهج التقييم طبقاً لنص المادة (100) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

### ثالثاً: النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه

يمكن للموظف تقديم تظلم بخصوص النقطة المبلّغة إليه، ويقدم التظلم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تبدي رأياً بخصوصه، ولها أن تطلب فحصاً جديداً للنقطة المرقمة، مثل اقتراح تعديلها ومراجعتها، دون أن يكون رأي اللجنة ملزماً للإدارة طبقاً لنص المادة (102) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ لذا فإن دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال التقييم هو دور هامشي، فلا يكتسي طابعاً إلزامياً، وهو ما يعني أنّ دورها لا يشكل ضماناً حقيقية للموظف في الحصول على تقييم موضوعي حيادي<sup>(66)</sup>.

### رابعاً: إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية

يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع للقيام بدراسات أو أعمال بحث بناءً على طلب منه لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين كحد أقصى، شريطة أن يكون الموظف قد قام بخدمة فعلية فاقت سنتين.

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

لم يتطرق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للنص على الترقية الاستثنائية التي كان معمولاً بها قبل صدوره، غير أنه يمكن لبعض القوانين الأساسية الخاصة النص على هذا النوع من الترقية، مثل القانون الخاص بأسلاك الأمن، الحماية المدنية، الجمارك<sup>(67)</sup>.

(66) عادل ذبيح، إصلاح نظام تقييم الموظف العمومي في الجزائر من منظور الأمر رقم 03-06 ونصوصه التطبيقية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، الجزائر، المجلد 04، العدد 02، سنة 2019، ص 467.

(67) نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الندوة للدراسات القانونية، قسنطينة، الجزائر، العدد الأول، 2013، ص 82.

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

يتعين استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في جميع حالات نقل الموظفين، والتي تبدي رأيها، سواء في اقتراح الإدارة أو طلب الموظف<sup>(68)</sup>، ومن أمثلة ذلك: نص المادة (32) من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون<sup>(69)</sup>، والمادتان (53 و54) من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني<sup>(70)</sup>، والمواد (22، 23، 24) من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

كما تضمنت التعليمات رقم 20 المؤرخة في 26 جوان / يونيو 1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، ضرورة استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عندما يتعلق الأمر باتخاذ إجراءات ضد الموظفين الذين لهم سلوك غير حسن.

وعليه، فإن الدور الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء هو دور شكلي لا غير، وذلك لعدة اعتبارات، من أهمها:

– حرية الإدارة في استبعاد الرأي الصادر عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص المجالات المحددة في المادة (13) من المرسوم التنفيذي رقم 230-199، إذ لا شيء يلزم الإدارة بالأخذ بالرأي الذي أصدرته اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص هذه المسائل.

– هيمنة الإدارة على اجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك من خلال تحديد النقاط المدرجة ضمن أعمالها ورئاسة اللجان من قبل سلطة التعيين أو الممثل الذي ينوب عنها والمعين من قبلها، وترجيح صوت الرئيس في حال تعادلت الأصوات، ما يعني تغليب كفة ممثلي الإدارة داخل اللجان، وبذلك تصبح آراء اللجان هي ترجمة لمواقف الإدارة.

– إن جعل اجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء سرية، يؤدي إلى إضعاف شفافية عمل اللجان، حيث يفقد – غالباً – الموظفون الثقة بهيئات المشاركة ومنها

(68) لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج2، مرجع سابق، ص265.

(69) المرسوم التنفيذي رقم 08-167 بتاريخ 7 يونيو 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الجريدة الرسمية، العدد 30، بتاريخ 11 يونيو 2008.

(70) المرسوم التنفيذي رقم 10-322، مرجع سابق.

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لاعتقادهم بأنها جهة تابعة للإدارة تأتمر بأوامرها وتنتهي بنواهيها.

— نجد في أغلب الأحيان أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولاسيما ممثلي الموظفين، يفتقدون للخبرة في المجال الذي تعمل ضمنه اللجان، ولاسيما تسيير الاجتماعات الخاصة بها، خلافاً لرئيس اللجنة الذي هو الرئيس الإداري أو من يمثله والذي يملك خبرة في التسيير، وهذا ينعكس سلباً على باقي الأعضاء، إذ يوافقون غالباً على التصرفات التي يقوم بها رئيس اللجنة دون دراية، والتي قد تكون في غير صالح الموظفين.

— نتيجة لقلّة عدد اجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي حددت باجتماعين خلال السنة مع إمكانية انعقادها في اجتماعات أخرى خصوصاً عندما تتعقد كمجلس تأديبي أو لجنة ترسيم، فإنّها تضطر إلى غض الطرف عن بعض المسائل الثانوية، خصوصاً المسائل التي تبدي فيها رأياً استشارياً، وتكتفي بالتركيز على المسائل الجوهرية في الحياة المهنية للموظفين.

### الفرع الثالث

#### الطبيعة القانونية لآراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

على الرغم من مشاركة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مع الإدارة في العديد من الصلاحيات المتعلقة بالمسار المهني للموظفين خصوصاً عندما تصدر رأياً ملزماً، إلا أنه لا يمكن اعتبار آرائها بمثابة قرارات إدارية، وذلك لغياب خصائص ومقومات القرار الإداري في الآراء الصادرة عنها حتى وإن كانت ملزمة للإدارة، فهي تدخل ضمن عملية تكوين القرار الإداري الذي تصدره السلطة المختصة، وهي السلطة صاحبة التعيين، وبالتحديد ضمن ركن الشكل والإجراءات باعتباره ركناً أساسياً في القرار الإداري<sup>(71)</sup>، وعليه لا يمكن إدراج آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ضمن ركن الاختصاص في إصدار القرارات الإدارية.

إذا لم تحترم الإدارة هذا الإجراء عند إصدار القرارات التي يشترط فيها المشرع الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لاستشارتها أو للأخذ بالرأي المطابق، فإنّ قرار الإدارة يصدر معيباً بعبء الشكل والإجراءات لتخلف إجراء جوهري مقرر لمصلحة الموظفين وليس لمصلحة الإدارة.

(71) مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2017-2018، ص 83.

وبذلك، يكون القصد من الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هو التحضير لميلاد قرار إداري؛ لذا فهي أعمال تحضيرية تبني عليها السلطة صاحبة التعيين قرارها الإداري المتعلق بمسألة من المسائل المتعلقة بالمسار المهني للموظفين، وعليه لا يمكن رفع طعن قضائي بصفة مستقلة ضد هذه الآراء، إذ لا يجوز الطعن في القرار الإداري إلا إذا كان نافذاً، وذلك وفقاً للمبادئ العامة للقانون، وإلا كانت الدعوى غير مؤسسة قانوناً<sup>(72)</sup>، وعليه يكون الطعن القضائي ضد القرار الإداري النهائي الذي تصدره الإدارة المختصة بناءً على هذه الآراء<sup>(73)</sup>، غير أن مجلس الدولة الجزائري اعترف في قرار له بإصدار مجلس التأديب لقرار يتم تبليغه للإدارة المختصة من أجل تنفيذه، ما يعني أن قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لا يحوز القوة التنفيذية، وبذلك لا يقبل الطعن القضائي، إذ جاء في إحدى حيثيات القرار ما يلي: «حيث إنه كان يجب على لجنة التأديب إصدار قرار تجاه المستأنف عليه، ثم تبلغه للإدارة لتنفيذه»<sup>(74)</sup>، غير أن هذا الموقف يتعارض مع مضمون النصوص القانونية والتنظيمية التي تنص على إبداء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لرأي وليس إصدار قرار.

من جهته، أكد القضاء الإداري في الجزائر على عدم جواز الطعن بالبطلان في آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجالس تأديبية باعتبارها هيئات استشارية، حيث جاء في قرار صادر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا<sup>(75)</sup> ما يلي: «متى كان من المستقر عليه قضاء أنه تعتبر اللجان التأديبية مجرد هيئة استشارية فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وأن المقرر الذي يتخذ لاحقاً بناءً على هذا الرأي هو وحده الذي يكون محلاً للطعن بالبطلان، ومن ثم فإن الطعن الذي تقدم به الطاعن والذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفاً للقانون، ومتى كان الأمر كذلك استوجب عدم قبول الطعن شكلاً».

(72) القرار رقم 008041 بتاريخ 18-03-2003 صادر عن الغرفة الثانية بمجلس الدولة قضية (خ. ب) ضد القطاع الصحي بالمسيلة، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، سنة 2004، ص 183 وما بعدها

(73) عمار بوضياف، القرار الإداري: دراسة تشريعية قضائية فقهية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 56.

(74) قرار مشار إليه لدى: لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج2، مرجع سابق، ص 227.

(75) الملف رقم 87137 بتاريخ 3-1-1993 قضية (ق أ) ضد (الم ع ج) المجلة القضائية، العدد 3، سنة 1993، ص 222.



## الخاتمة:

خلصنا من خلال هذه الدراسة إلى أنّ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تقوم بدور رئيسي في تسيير الحياة المهنية للموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي، كما أنّها تضمن مشاركة الموظفين في تسيير مسارهم المهني من خلال الدور الذي يؤديه الممثلون المنتخبون عن الموظفين داخل اللجان، وعلى هذا النحو يتحقق مبدأ ديمقراطية الإدارة، ويتم احترام حقوق الموظفين وتضامن مصالحهم، ويسير المرفق العام بانتظام، خصوصاً أنّه باحترام الإدارة للآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، تتفادى الكثير من النزاعات أمام القضاء، وبهذا الشكل لا يتعطل نشاط الإدارة؛ لذا فإن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعد بمثابة ضمانة قانونية ممنوحة للموظفين والمرفق العام، رغم النقائص التي تشوبها.

## أولاً: نتائج البحث

توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

1. يختلف تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء باختلاف عدد الموظفين المنتمين للسلك أو الرتبة التي تنشأ على مستواها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إذ اعتمد المشرع بخصوص تكوين اللجان على تمثيل متساوٍ بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، وتضم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تشكيلتها أربعة أعضاء، أو ستة أعضاء، أو ثمانية أعضاء، أو عشرة أعضاء.
2. اعتمد المشرع الجزائري في تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على أسلوب التعيين بخصوص ممثلي الإدارة، وأسلوب الانتخاب بخصوص ممثلي الموظفين، مع ضرورة توفر الشروط القانونية في المترشح أو العضو المعين.
3. عدم استقلال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الناحية العضوية، وذلك بسبب تبعيتها للإدارة، هذه الأخيرة ترأس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، أو تعين ممثلاً عنها لرئاستها، كما تتحكم الإدارة في اللجان من خلال تقليص عهدها أو تمديدتها أو حلها.
4. إشراك اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الحياة المهنية للموظفين وخصوصاً في اتخاذ القرارات التأديبية، هو أمر ضروري ينطوي على توفير أكبر قدر ممكن من الضمانات التي يستفيد منها الموظفون خلال مسارهم المهني.
5. لا يمكن للإدارة تطبيق عقوبات من الدرجتين الثالثة أو الرابعة من تلقاء نفسها دون الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، مع توفير

- كافة الضمانات الواجب كفالتها للموظف بخصوص مثوله أمام مجلس التأديب.
6. لا يجوز لسلطة التعيين في عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة تطبيق عقوبة أشد من العقوبة المقترحة من قبل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، إذ تتقيد سلطة التعيين بالرأي الملزم الذي يصدره مجلس التأديب.
7. آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لا يمكن اعتبارها قرارات إدارية نهائية، وإنما هي أعمال تحضيرية لا تقبل الطعن القضائي، وهي قابلة مع القرار الذي تصدره الإدارة استناداً إليها للطعن أمام لجنة الطعن، وذلك خلال شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار.

### ثانياً: التوصيات

1. نرى ضرورة إسناد رئاسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لعضو من الأعضاء الممثلين للموظفين في حال انعقادها كمجلس تأديبي، ويشترط أن تتوفر فيه الكفاءة القانونية، وإسناد رئاستها في بقية الحالات الأخرى لممثل الإدارة.
2. سحب صلاحية الإدارة المتعلقة بتقليص مدة العضوية المحددة بثلاث سنوات، والاقتصار على صلاحية التمديد لضرورة المصلحة العامة، كما يتعين حصر حالات حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك لمنع تعسف الإدارة.
3. ضرورة النص على حالات رد العضو، إما بقوة القانون أو بناءً على طلب الموظف المعني، خصوصاً في الحالات التالية:
  - إذا كان له أو لزوجه مصلحة شخصية في الموضوع الذي تتداول بخصوصه اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
  - إذا وجدت قرابة أو مصاهرة بينه وبين الموظف المعني باجتماع اللجنة حتى الدرجة الرابعة.
  - إذا كان له أو لزوجه خصومة سابقة مع الموظف المعني باجتماع اللجنة.
  - إذا كان بينه وبين الموظف المعني باجتماع اللجنة صداقة حميمة أو عداوة بينة.
4. ضرورة منح اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي صلاحية إبداء الرأي غير الملزم بخصوص عقوبات الدرجتين الأولى والثانية، وصلاحية اتخاذ قرار نهائي بخصوص عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة يكون قابلاً للطعن أمام لجان الطعن خلال شهر من تاريخ تبليغه، والقرار الصادر عن لجان الطعن وحده يكون قابلاً للطعن القضائي.

## المراجع:

### أولاً: باللغة العربية

#### 1. الكتب:

- إبراهيم كومغار، المرافق العامة الكبرى على نهج التحديث، ط 1، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2009.
- حسين بن الشيخ آث ملويا،
  - المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج1، دار هومة، الجزائر، 2002.
  - المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج2، دار هومة، الجزائر، 2004.
- مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2017-2018.
- عاشور دمان ذبيح، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010.
- عمار بوضياف، القرار الإداري: دراسة تشريعية قضائية فقهية، ط 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.

#### 2. الرسائل والمذكرات الجامعية:

- حياة عمر اوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011-2012.
- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015-2016.
- منير سلمان، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2015.
- مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي: دراسة مقارنة

بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2013-2014.

- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية: دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2009-2010.

- سميحة لعقابي، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2016-2017.

- سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2008-2009.

- عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016.

- صباح حمايتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، الجزائر، 2013-2014.

### 3. الأبحاث:

- أحسن غربي، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عشور، الجلفة، الجزائر، المجلد 10، العدد 3، سبتمبر 2018.

- حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر، المجلد 1، العدد 1، سنة 2012.

- مباركة بدري، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، الجزائر، المجلد 5، العدد 1، سنة 2020.

- مهدي بخدة، ضوابط ترقية الموظف في التشريع الجزائري، مجلة مغرب القانون، منشور على الموقع الإلكتروني: <https://www.maroclaw.com/>.

- مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار في ضوء القانون رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، المجلد 50، العدد 02، جوان/ يونيو 2013.
- مكي عمام، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد الخامس، العدد الأول، سنة 2019.
- منير سلماني، قصور فعلية النظام التأديبي في حماية الموظف العام، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، المجلد 11، العدد 1، سنة 2020.
- نادية بوعزيز، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، على الموقع التالي: <https://hazbane.asso-web.com/>
- نبيلة صديقي، النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والعلوم السياسية، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحى أحمد، النعامة، الجزائر، العدد الثاني، جوان/ يونيو 2015.
- نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الندوة للدراسات القانونية، قسنطينة، الجزائر، العدد الأول، 2013.
- عادل ذبيح، إصلاح نظام تقييم الموظف العمومي في الجزائر من منظور الأمر رقم 03-06 ونصوصه التطبيقية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، الجزائر، المجلد 04، العدد 02، سنة 2019.
- عبد النور حطاب، دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض، الجزائر، العدد الأول، ديسمبر 2013.
- عبد القادر بن مزوزية، الشامل في إنشاء وتجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، الدورة التكوينية المنظمة لفائدة إطارات وزارة التكوين المهني والتمهين في مجال تسيير الموارد البشرية، <https://www.mouwazaf-dz.info/2017/05/11.html>

- قوسم حاج غوثي، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، المجلد 05، العدد 01، سنة 2012.

### ثانياً: باللغة الأجنبية

- Afef Teniou et Azzedine Benterki, Réformes de l'administration publique algérienne: Travers du passé et leçons internationales, Revue Dirassat Iqtissadiya, Université de Constantine 2, Algeria, No: 01, (2014).
- Bottini Fabien, La Juridictionnalisation du Régime disciplinaire des Agents Publics, Revue du droit public et de la science politique en France et à l'étranger, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 2007.
- Dr Mohamed Salah Korichi et Dr mohamed Boucheriba, Quelle GRH pour une fonction publique qui se modernise?, Journal of Financial, Accounting and Management Studies, Université Larbi Ben Mhidi de Oum El Bouaghi, Algeria, Issue 3, (2015).
- Dr. Mohammed Dehane et Dr. Mohamed Bbousheriba, Le modèle de gestion des ressources humaines dans la fonction publique Algérienne: Quelles perspectives de modernisation?, Séminaire International; L'administration publique en Algérie; entre les impératifs de la modernisation et les défis de l'évaluation Regards croisés sur les bonnes pratiques internationales; 28-29 Avril 2014; Organisé par Laboratoire Grand Maghreb: Economie et Société de l'Université Constantine 2 En collaboration avec le CREXE -Canada et le CREAD-Algérie.

## المحتوى:

| الصفحة | الموضوع   |
|--------|---|
| 499    | الملخص  |
| 501    | المقدمة   |
| 505    | المبحث الأول: الجانب العضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء                      |
| 506    | المطلب الأول: سيطرة الإدارة على تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء           |
| 506    | الفرع الأول: نظام تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                         |
| 507    | أولاً: تغيير عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                          |
| 508    | ثانياً: كيفية تولي العضوية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                     |
| 508    | 1. أسلوب الانتخاب   |
| 509    | 2. أسلوب التعيين  |
| 509    | ثالثاً: شروط وإجراءات الترشح لعضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء             |
| 513    | الفرع الثاني: نظام العهدة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                    |
| 514    | الفرع الثالث: حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                                |
| 515    | المطلب الثاني: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                            |
| 516    | الفرع الأول: الجهة التي تتبعها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                  |
| 517    | الفرع الثاني: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الرتب أو الأسلاك  |
| 517    | أولاً: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الرتبة الواحدة أو السلك الواحد |
| 517    | ثانياً: الجمع بين الرتب والأسلاك لتكوين اللجان                                    |

| الصفحة | الموضوع   |
|--------|---|
| 518    | الفرع الثالث: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المشتركة  |
| 519    | المبحث الثاني: الجانب الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء  |
| 519    | المطلب الأول: سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء   |
| 519    | الفرع الأول: نظام سير الجلسات   |
| 520    | أولاً: رئاسة الجلسات  |
| 520    | ثانياً: تحديد الاجتماعات  |
| 520    | ثالثاً: إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء   |
| 520    | رابعاً: تعارض المصالح   |
| 522    | الفرع الثاني: نظام المداورات  |
| 524    | الفرع الثالث: إقرار النظام الداخلي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء   |
| 525    | المطلب الثاني: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء   |
| 526    | الفرع الأول: إبداء الرأي الملزم   |
| 526    | أولاً: تبدي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رأيها المطابق المسبق بخصوص المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربصين خصوصاً عملية ترسيم الموظف المتربص |
| 527    | ثانياً: الترقية في الدرجة   |
| 527    | ثالثاً: الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل   |
| 528    | رابعاً: الإدماج في رتبة الانتداب  |
| 528    | خامساً: النقل الإجباري لضرورة المصلحة   |
| 528    | سادساً: العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة   |



| الصفحة | الموضوع   |
|--------|---|
| 532    | سابعاً: إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب  |
| 533    | الفرع الثاني: إبداء الرأي الاستشاري   |
| 534    | أولاً: تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف                                      |
| 535    | ثانياً: مناهج تقييم الموظفين  |
| 535    | ثالثاً: النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه                                 |
| 535    | رابعاً: إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية   |
| 535    | خامساً: ترقية الموظف في الرتبة بطريقة استثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك |
| 536    | سادساً: الحركات الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها          |
| 537    | الفرع الثالث: الطبيعة القانونية لآراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء                           |
| 539    | الخاتمة   |
| 541    | المراجع   |

