

النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
في التشريع الجزائري

The legal system of the equal administrative
committee members of algerian legislation

*
نبيلة ماضي

مخبر الدراسات القانونية البيئية

جامعة 8 ماي 1945 / قالمة / الجزائر

Profmadi24@gmail.com

سامية العايب

جامعة 8 ماي 1945 / قالمة / الجزائر

samialaib@hotmail.fr

تاريخ النشر: 2020/09/15

تاريخ القبول: 2020/08/04

تاريخ الاستلام: 2020/02/27

الملخص :

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جزء لا يتجزأ من نظام الوظيفة العمومية والمرفق العام، فقد أسند القانون لها مهام توسعت وتطورت بتطور الوظيفة العامة وعلاقة الموظف بالإدارة، وحتى يحمي المشرع الموظف من تعسف الإدارة إتجاهه، أنشأ هذه اللجان التي تضطلع أساساً بصلاحيات المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية

*
المؤلف المرسل

للموظفين، كشكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين وتساهم في ترسيخ أسس التشاور مع الإدارة وتمارس حق المشاركة مع السلطة التأديبية عند قيامها بمراقبة أعمال الموظفين.

الكلمات المفتاحية : هيئة استشارية، لجنة تأديب، اللجنة، الموظف العام، الأعضاء.

Abstract:

Equal administrative committees are considered an integral part of the public job system and the concept of public attachment. The law assigned it tasks that expanded and evolved with the development of the public job and the employee's relationship with management. And in order to protect the employee from the administrative abuse against him, the law established these committees as a form of guarantees provided for employees and contributing to the establishment of the foundations of consulting with management and exercising the right to participate with the disciplinary authority when it monitors the actions of the employee.

Keywords: Advisory body, disciplinary committee, committee, public employee, members.

المقدمة :

تُعدّ الوظيفة العمومية حق دستوري¹ لكل مواطن ومواطنة، حيث تمارس وفق شروط يحددها القانون، وتقوم بالسهر على حمايتها هياكل مركزية للوظيفة العمومية تعهد إليها مهمة تسيير وتنظيم شؤون التوظيف والموظفين في مجال الوظيفة العمومية، والتي تتمثل في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، هذا من

جهة، ومن جهة أخرى هيئات الوظيفة العامة التي تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية كاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. تعتبر هذه اللجنة هيئة إستشارية، الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية وحسن تطبيق النصوص القانونية، كما لها دور قانوني هام في تسيير حياته مهنيًا، ما يجعلها ضمانة هامة في مجال المسائلة التأديبية، حيث تتشكل من طرفين هما الموظفون والإدارة بعدد متساوٍ، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين.

تكمن أهمية الموضوع، في تحديد دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الحياة المهنية للموظف، وإبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري والكفيلة بتحقيق الحماية له من التعسف، مما يساهم في تحقق مبدأ ديمقراطية الإدارة، وكذا توعية الموظف لأهمية مشاركته في هذه اللجنة.

من هذا المنطلق تتبلور إشكالية الدراسة في ما يلي: كيف أطر المشرع الجزائري النظام القانوني للجنة الادارية المتساوية الأعضاء؟

للإجابة على الإشكالية السابقة، إعتمدنا المنهج الوصفي عن طريق جمع المعلومات الخاصة باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ووصفها ثم تصنيفها، وهذا ما يتلاءم مع طبيعة هذه الدراسة كأساس في عرض المعلومات، مع الإستعانة بالمنهج التحليلي في تحليل النصوص القانونية وإستخلاص النتائج منها، بالإضافة إلى المنهج التاريخي من خلال دراسة هذه اللجنة في ظل التشريعات المتعاقبة في مجال الوظيفة العامة، وكذا

بعض أدوات المنهج المقارن من خلال إجراء المقارنة أحيانا بين هذه التشريعات بخصوص هذا الموضوع.

المبحث الأول: الإطار الهيكلي والوظيفي للجنة الإدارية المتساوية

الأعضاء

يعتبر موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من المواضيع التي لم تحظ بإهتمام الباحثين على الرغم من أهميتها الكبيرة في الحياة الوظيفية للموظف العام، حيث تلعب دورا هاما في جل مساره المهني، لذا خصّ بها المشرع بأحكام تنظيمية في ما يخص الهيكلة والإختصاصات تتماشى مع الدور الفعّال الذي تتمتع به.

المطلب الأول: هيكلية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تُعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بين هيئات وأجهزة الوظيفة العمومية التي تتواجد إلى جانب اللجان الأخرى، المتمثلة في لجان الطعن واللجان التقنية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وهي لجان وهيكل تتمتع بصفة التمثيل وتتوفر على هامش من الصلاحيات والإختصاصات.

الفرع الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات المحدثّة في نطاق الوظيفة العامة طبقا للأمر 133/66² حيث مرّت بتطورات تاريخية

تعكس مراحل معينة للنظام الإداري الجزائري، كما تتمتع بجملة من الخصائص، هذا ما سنحاول تفصيله من خلال هذا الفرع.

أولاً - تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

ترد كثيرا عبارة "اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء"³، أو "لجان الموظفين"⁴، أو "اللجنة الإدارية المتناصفة"⁵، أو "اللجان الإدارية المشتركة"⁶، ضمن قوانين الوظيفة العامة.

لم يروى ف المشرع الجزائري اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، و بالرجوع إلى الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، فننص فقط على أهمية إقامة توازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف، عن طريق إنشاء هيئات إستشارية من بينها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إذ أخذ المشرع الجزائري بمبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم، وما يصدر بشأنهم من قرارات عن طريق هذه اللجنة⁷ حيث يُمثّل فيها الموظفون بالتساوي مع الإدارة.

بالرجوع للمرسوم 59/85⁸ نجد أنّهم يعطّ تعريفاً لهذه اللجان، ونص فقط على إنشاءها وإحداثها في المؤسسات والإدارات العمومية، كما نص على إختصاص هذه اللجان بالنظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي للموظفين، أما الأمر 03/06⁹ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في مادته 62^ص على إنشاء هذه اللجنة، وأضاف لها كلمة

"الإدارية" لتمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهيكل الأخرى¹⁰.

يمكن تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بأنها: "عبارة عن هيئات إستشارية للوظيفة العمومية، تنشأ لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية، بقرار أو مقرر حسب الحالة، تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين"¹¹.

ثانياً - خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

يمكن إستخلاص خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة لها، ومن خلال التعريف المذكور في آخر الفقرة السابقة كما يلي:

- هي هيئة بلتشارية تُستشار في إطار المساهمة في تسيير بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف، حسب المادة 64 من الأمر 03/06، وكذا الدفاع عن حقوقه المقررة قانوناً كما يُعتبر الرجوع إليها من قبل السلطات الإدارية الرئاسية أمر وجوبي بقوة القانون؛

- هي هيئة داخلية موجودة على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية، حيث تنشأ حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك بحيث تتساوى مستويات تأهيلها، حسب المادة 63 من الأمر 03/06؛

- هي هيئة جماعية متساوية الأعضاء تجمع بالتساوي بين ممثلين عن الإدارة ومنتخبين عن الموظفين، لدراسة المسائل المتعلقة بهذا الأخير ولإتخاذ القرارات بصفة جماعية، حسب المادة 63 فقرة 02 من الأمر 03/06؛

- هي هيئة تقوم على مبدأ الإنتخاب في إختيار ممثلي الموظفين، حسب المادة 68 من الأمر 03/06، وهذا من أجل تحقيق مبدأ المساواة ومبدأ ديمقراطية الإدارة ومبدأ حياد الإدارة في علاقتها مع الموظفين العموميين.

الفرع الثاني: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

حدد التنظيم تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتنظيمها وسيورها حسب المادة 73 من الأمر 03/06، ويقي المرسوم 10/84 ساري المفعول في إنتظار صدور هذا التنظيم، وعليه تشكل هذه اللجان بمقتضى المادة الثانية منه حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك، حيث نتطرق إلى كيفية تعيين أعضاء اللجنة (أولاً)، ثم التطرق إلى عهدة اللجنة (ثانياً).

أولاً - تعيين أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تشمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عدداً متساوياً من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين¹²، ويتم تعيينهم وفق الكيفيات التالية:

1- تعيين ممثلي الإدارة: طبقاً للمادة 72 من الأمر 03/06 يعيّن من ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئة التي لها سلطة

التعيين، وتمثل هذه السلطة في شخص الوزير أو الوالي المعني¹³، ويتم التعيين في أجل 15 يوما الموالية لإعلان نتائج الانتخابات الخاصة بممثلي المستخدمين سواء بقرار من الوزير المعني بالنسبة للجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية¹⁴، أو بقرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي للجان المتساوية الأعضاء البلدية أو مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري¹⁵.

تضع المادة 07 من المرسوم 10/84 شروطا لإختيار ممثلي الإدارة¹⁶

هي:

- أن يكون من بين الموظفين اللذين يمارسون رقابة على هذه الإدارة، ولهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة، ويشمل هذا التعيين على الخصوص الموظف المؤهل لتولي رئاسة اللجنة عملا بالمادة 11 من هذا المرسوم؛

- إذا كان أحد الأسلاك وزاريا مشتركا، فإن ممثلي الإدارة يعينهم بقرار كاتب الدولة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري حسب نفس الشروط؛
- إذا كان عدد الموظفين الذين لهم رتبة متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف في الإدارة الواحدة، أمكن تعيين ممثلي هذه الإدارة من بين الموظفين الأدنى رتبة منهم مباشرة.

2- تعيين ممثلي المستخدمين: نصت المادتان 68 و 69 من الأمر 03/06، على أن المترشحين لعهدة إنتخابية لتمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، يُقدّمون من طرف المنظمات النقابية الأكثر

تمثيلاً، وفي حالة غياب منظمات نقابية ذات تمثيل على مستوى مؤسسة أو إدارة عمومية، يمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح، أن يقدموا ترشيحهم لينتخبوا في هذه اللجان¹⁷، حيث يتم تحديد قائمة الناخبين المدعويين لإحدى الفروع الانتخابية من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الانتخاب. وتُعلّق القائمة في الأماكن الإدارية عشرون يوماً على الأقل قبل التاريخ المحدد للإقتراع كما يمكن عند الإقتضاء للناخبين مراجعة التسجيلات، أو تقديم طلبات التسجيل أو التظلم ضد بعض التسجيلات أو الإغفال الواقع بشأن القوائم الانتخابية في أجل لا يتعدى 11 يوماً من تاريخ نشر هذه القوائم، ويتعيّن على الوزير أو الوالي المعني الفصل في هذه الطلبات قبل التاريخ المحدد للإقتراع¹⁸.

ثانياً - عهدة أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تقدّر مدة عضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث (03) سنوات وفقاً للمادة 05 من المرسوم 10/84، حيث يمكن لأي عضو أن يترشح لعهدة جديدة، غير أنه استثناءً يمكن تقصير مدة العضوية أو تمديدتها¹⁹، حسب ما تقتضيه المصلحة، بقرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد موافقة المديرية العامة للوظيفة العمومية²⁰.

أما بالنسبة لعدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فهي تتشكل حسب الأسلاك الوظيفية، أي لكل سلك من أسلاك اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وقد تضمّ اللجنة الواحدة مجموعة أسلاك

حسب المادة 02 من المرسوم 84/10، بغض النظر عن مكان تواجد هذه الأسلاك في الإدارة المركزية أو في الولايات أو المؤسسات العامة. ومع هذا قد نجد أن عدد أعضاء هذه اللجان يختلف من لجنة إلى أخرى، وعموما فإن هذا العدد يتراوح من عضوين (02) إلى عشرة (10) أعضاء دائمين مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين. وحسب القرار المؤرخ في 1984/04/09 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي²¹، يحدد الأعضاء في اللجان كما يلي:

ممثلو الإدارة		ممثلو الموظفين		تعداد الموظفين
الإضافيون	الدائمون	الإضافيون	الدائمون	
2	2	2	2	أقل من 20
3	3	3	3	من 20 إلى 150
4	4	4	4	من 151 إلى 500
5	5	5	5	أكثر من 500

الفرع الثالث: قواعد تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تنشأ اللجان متساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية و المؤسسات الوطنية طبقاً لأحكام المرسوم 10/84، وفق أحكام خاصة بإنشائها، وضوابط لتنظيمها وسير عملها، نستشف ذلك مما يلي.

أولاً - قواعد إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تُنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية²¹.

1- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية: تُنشأ وتُحدّث هذه اللجان للمستخدمين الذين يباشرون عملهم على مستوى الإدارة المركزية وأقسامها بصفة فعلية²²، وذلك بقرار من الوزير المعني بعد إستشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية²³ يويعيّن ممثلو الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية²⁴ بموجب قرار من الوزير المعني خلال **15** يوما الموالية لإعلان نتائج إنتخاب ممثلي الموظفين²⁵.

2- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية: تُنشأ على مستوى كل ولاية لجان متساوية الأعضاء، وتُحدّث على مستوى كل سلك أو عن طريق الجمع، أو ضم الأسلاك للنظر في شؤون الموظفين العاملين على مستوى كل ولاية باختلاف الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم، الأمانة العامة، المديرية التنفيذية، أو المؤسسات العامة المحلية.²⁶

3- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية: تُحدّث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة، حسب السلك أو مجموعة الأسلاك كلما سمح العدد بذلك، وفي حالة عدم توفر العدد الكاف لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة أي أقل من **10** أعوان على الأقل، فإن الإختصاص

للنظر في شؤونهم يعود إلى اللجان التي تنعقد على مستوى الإدارة المركزية²⁷.

و الجدير بالملاحظة أن اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، تنشأ بموجب قرار يتخذه الوزير المعني بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في حين تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات الوطنية المحلية بمقتضى قرار يتخذه الوالي، بعد رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

ثانياً - قواعد سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تعمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على حل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين عن طريق الدورات التي تعقدتها بالإضافة إلى المداولات.

1- دورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء: يجتمع الأعضاء الدائمون للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في دورتين عاديتين على الأقل خلال السنة²⁸، أما الدورات الإستثنائية فتتم بإستدعاء من طرف رئيسها أو بطلب كتابي من ثلث أعضاءها الدائمين على الأقل²⁹، حيث يرسل لبلتدعاء كتابي يتضمن جدول الأعمال المقترح للجلسة قبل 15 يوماً من تاريخ إنعقادها.

ترأس اللجان السلطة التي تنصب لديها، غير أنه يمكن للرئيس في حالة وقوع مانع له أن ينيب عنه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي³⁰، وإن كان الأفضل تولّي رئاسة اللجان

الإدارية المتساوية الأعضاء بالتناوب بين ممثل الإدارة وممثل الموظفين الأكثر أقدمية، وذلك لتوفير الحياد خاصة أنه في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس.

2- مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء: تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في جمعية عامة بجميع الأعضاء إلا إذا عرضت عليها إقتراحات النقل والمسائل المتعلقة بالتأديب، فيتداول بشأنها إلا الأعضاء الدائمون، وإن اقتضى الأمر إستخلافهم بالذين يمثلون السلك الذي ينتمي إليه الموظف المعني، وكذلك العدد المساوي من ممثلي الإدارة (المادة **16** من المرسوم **10/84**)، حيث تبدي رأيها بأغلبية الأعضاء الحاضرين، على أن تتم المصادقة على جدول أعمال الجلسة بأغلبية ثلثي أعضاءه.

تعيّن الإدارة كاتباً للجلسات موظفاً غير عضو في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، كما يمكن تعيين عضو من ممثلي الموظفين للقيام بمهام كاتب مساعد³¹، تحضر كل الوثائق اللازمة لسير جلسات وأعمال اللجنة وتُعد قوائم الموظفين الفائزين أثناء الحركة التنقلية، حيث يُخصّص سجل مرقم للمداولات وتُؤن فيه محاضر الجلسات إثر كل جلسة وتوقع المحاضر من طرف جميع أعضاء اللجنة.

تكون جلسات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء سرية³² حسب المادة **15** من المرسوم **10/84**، حيث لا تصح مداولات اللجنة إلا بحضور ثلاثة أرباع أعضاءها، وفي حالة عدم توفر النصاب القانوني يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال الثمانية أيام الموالية³³، ويترأس

جلسات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رئيس السلطة المنصبة لديها³⁴، لكن في حالة تعذر حضوره يستخلف بأقدم عضو في أعلى رتبة بالنسبة لممثلي الإدارة وتكون له نفس صلاحيات الرئيس، كما يلتزم أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالسرية الكاملة فيما يتعلق بالمداورات، وكذا الوثائق التي تحصلوا عليها أو طالعوها بحكم عضويتهم، كما يجب عليهم أن يلتزموا باحترام السر المهني بخصوص جميع الوقائع والوثائق التي يطلعون عليها بحكم عضويتهم³⁵.

المطلب الثاني: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة يشارك من خلالها الموظفون في تسيير حياتهم المهنية، عن طريق إستشارتها من طرف الإدارة في المسائل الفردية ذات الصلة بالحياة المهنية للموظفين، بالإضافة إلى صلاحيتها كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي، حسب المادة 64 من الأمر 03/06.

الفرع الأول: الإختصاصات المتعلقة بتسيير المسائل الفردية التي

تخص الحياة المهنية للموظفين

تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين³⁶ في المسائل المحددة في المادة 09 من المرسوم 10/84، وهذا ما يجعل هذه اللجنة أحد أهم ميكانيزمات إقامة

التوازن بين وضعية الموظف والضرورات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف³⁷.

أولاً - دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال مسابقات

التوظيف:

منح المشرع الجزائري لأعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دوراً في هذه المسابقات³⁸، من خلال المشاركة في عضوية لجنة دراسة ملفات الترشيح الواردة إلى الإدارة حسب المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12³⁹، والمشاركة في إعداد قائمة الناجحين في المسابقات والإمتحانات المهنية، وهذا طبقاً لأحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.

ثانياً - اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال الترقية:

تقوم اللجنة بدور بارز في مجال الترقية في الدرجة⁴⁰، حيث تعمل الإدارة المستخدمة في نهاية السنة بتحضير بطاقات التنقيط السنوية لجميع الموظفين، وإرسالها إلى مسؤوليهم المباشرين المشرفين عليهم لمنحهم نقطة مرقمة، يرفق بها التقدير العام الذي يبين القيمة المهنية لكل موظف وطريقة أدائه لمهام وواجبات وظيفته، يمنح للموظف حق الإطلاع عليها، وله الحق أن يمضي على بطاقة التنقيط، كما يمكنه تقديم ملاحظاته بشكل كتابي عليها.

أما فيما يتعلق بالتقدير العام فيقدم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، حتى تتمكن هذه الأخيرة بعد إستلامها لإستمارة

التنقيط من مطالبة الإدارة بمراجعة العلامة، وكذا تحويل نفس اللجنة حق إجراء كل تصحيح تراه ضروريا للحد من الفوارق التقييمية التي تنتج عن تعددية المنقطين وتنوع تعاملهم مع المعايير المعتمدة⁴¹.

في حالة إلحاق موظفين ينتمون إلى أسلاك مختلفة، لسلك واحد عن طريق جدول الترقية المشتركة، يتعين أن تضم اللجنة المتساوية الأعضاء المكلفة بإعداد الجدول ممثلين (2) للموظفين، يمثلان كل سلك من أسلاك الموظفين المعنيين لدى اللجان المتساوية الاعضاء الخاصة بتلك الأسلاك، وفي هذه الحالة لا يشارك في المداولات إلا الأعضاء الدائمون، ولا يشارك الموظفون المتوقع تسجيلهم في جدول الترقية في مداولات اللجنة⁴².

أما الترقية في الرتبة⁴³، فتكون عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثتتون الأقدمية المطلوبة.

تجدر الإشارة إلى أن قائمة التأهيل أو جدول الترقية⁴⁴، يعد سنويا من قبل الادارة و يقدم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تدرسه وتبث فيه، وهو يأتي من باب رقابة هذه الأخيرة على السلطة المختصة بالتعيين، إذ من حقها طلب إعادة النظر في النقط المرقمة أو الإستماع إلى المعنيين.

ثالثاً - رفض قبول الاستقالة:

أحاط المشرع بالإستقالة⁴⁵ بمجموعة من الضمانات والضوابط التي تلزم الإدارة والموظف باحترامها، لهذا يجب أن تتم الإستقالة بطلب مكتوب من الموظف الذي يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع علاقته الوظيفية بالإدارة بصفة نهائية، ويرسل الطلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، غير أنه يمكن لهذه السلطة إصدار القرار بقبول أو رفض الإستقالة في أجل شهرين، كما أنه يمكن تأجيل الموافقة لمدة شهرين ابتداءً من إنقضاء الأجل الأول، وتصبح الإستقالة مقبولة بصفة قانونية بمجرد إنقضاء الأجل الأول⁴⁶، كما ننوه إلى أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يخص رفض قبول الإستقالة يكتسي طابعا إزاميا وفقا للمادة 10 من المرسوم 10/84.

رابعاً - الانتداب التلقائي:

تُستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إجباريا في حالة الانتداب⁴⁷ التلقائي الذي يتعرض إليه الموظف حسب المادتين 09 و 10 من المرسوم 10/84، ويكتسي الرأي الذي تدلي به اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة طابعا إزاميا، وهو ما لم يتعرض إليه الأمر 03/06 الذي لم يشر إلى إمكانية إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

خامساً - النقل الإجباري:

يمكن نقل الموظف إجباريا⁴⁸ عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، و يؤخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد إتخاذ قرار النقل،

حسب المادة 158 من الأمر 03/06، و يعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل، وهذه ضمانات مقررّة لاشك لحماية الموظف⁴⁹، وقد جاء في قرار مجلس الدولة الغرفة الثانية بتاريخ 2002/07/22 في قضية محافظ الغابات بقالمة ضد (ب ر) بأنه: "لا يمكن للموظف رفض نقله من مكان إلى آخر لفائدة المصلحة شريطة عرض ملفه الإداري على لجنة الموظفين لإبداء الرأي⁵⁰، وفقا للمادة 120 من المرسوم 59/85".

سادساً - جدول الحركة السنوية للموظفين:

جاء في المادة 156 من الأمر 03/06 على أنه يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي، وتتم في حدود ضرورات المصلحة، كما تؤخذ في الاعتبار رغبات المعنيين ووضعيتهم العائلية وأقدميتهم وكذا كفاءتهم المهنية، وفي هذا الإطار ينبغي أن يحدد القانون الأساسي الخاص المدة الدورية لحركة نقل الموظفين وشروط تطبيقها، وأن يتم إعداد جدول حركات نقل الموظفين دوريا، هذا الأخير الذي يعرض وجوبا أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة قصد إبداء رأيها فيه.

سابعاً - الإحالة على الإستيداع لأسباب شخصية:

يتعين على السلطة الإدارية المؤهلة بعد إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة أن تُبدِّع صاحب طلب الإستيداع⁵¹ بقبولها أو رفضها في أجل أقصاه شهر بعد إستلام الطلب⁵²، غير أنه لا يستفيد الموظف من هذا الحق إلا بعد سنتين من الخدمة الفعلية، وتمنح الإحالة

لمدة دنيا قدرها ستة أشهر ولمدة قصوى قدرها سنتين، و هذا طوال المسار الوظيفي.

الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة

ترسيم و كمجلس تأديبي

تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة عامة في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين كما هو موضح سابقا، وفضلا عن ذلك لها إختصاصات أخرى تتمثل في إنعقادها كلجنة ترسيم، ناهيك عن إنعقادها كمجلس تأديبي حول الأخطاء المهنية المعاقب عليها من الدرجتين الثالثة والرابعة⁵³.

أولاً - إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم:

تعتبر وضعية الترسيم من أهم مراحل الحياة الإدارية للموظف بعد عملية التوظيف، وكل المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية المختلفة للمتربص هي من إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا حسب المادة 91 من الأمر 03/06 وهو ما تأكده كذلك المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية⁵⁴، حيث 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 المختصة⁵⁵.

ثانياً - إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي:
تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالة إرتكاب الموظف العام مخالفات جسيمة تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، حيث تكون منعقدة كمجلس تأديبي.

توقع سلطة التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة في ظل مراعاة الإجراءات التالية:

1- معاينة الخطأ: تتم المعاينة حسب نص المادة 166 من الأمر 03/06، بإعداد تقرير يتضمن تبيان أسباب متابعة الموظف تأديبياً، بذكر الفعل المرتكب من جانبه، والذي يشكل خطأ مهنياً من درجة ما، تحديد مدى مسؤولية الموظف في المؤسسة أو الإدارة المستخدمة، الضرر الناجم عن الخطأ، العقوبة المناسبة المراد توقيعها... وغيرها⁵⁶.

2- إخطار المجلس التأديبي: يتم الإخطار بموجب تقرير مبرر -المشار إليه آنفاً- حسب المادة 166 السالفة الذكر، وذلك في أجل لا يتعدى خمس وأربعون يوماً تسري من تاريخ معاينة الخطأ، وإلا يسقط الخطأ بإنقضاء الأجل، مما يبني عليه عدم متابعة الموظف تأديبياً.

ويعتبر الإخطار بمثابة تحريك للدعوى التأديبية التي تباشرها سلطة التعيين ضد الموظف مرتكب الخطأ المهني، وذلك أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب، الذي يلتزم وجوباً بالفصل في الدعوى التأديبية في ظرف لا يتعدى خمس وأربعون (45) يوماً، تسري

من تاريخ إخطاره بالدعوى التأديبية حسب المادة 165 فقرة 02، وعند الضرورة قد يطلب المجلس التأديبي من سلطة التعيين فتح تحقيق إداري⁵⁷ (المادة 171)، و الأمر جوازي فلمجلس التأديب كامل السلطة التقديرية في طلب فتح تحقيق وفق مقتضيات الصالح العام.

المبحث الثاني: التكييف القانوني لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية

الأعضاء و طرق الطعن فيها

لقد قيّد المشرع الجزائري الإدارة بضرورة أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في بعض المسائل التي تتعلق بالحياة المهنية للموظفين لحمايتهم من تعسف الإدارة في إتخاذ القرار، و إلا كان قرارها مشوبا بعيب مخالفة القانون وأوجب الطعن فيه.

المطلب الأول: التكييف القانوني لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تكمن القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في طبيعة آراءها، من حيث القوة الإلزامية لإستشاراتها في الحالات المحددة قانونا، والواجبة الإلتباع من قبل الإدارة من أجل إتخاذ القرار المناسب.

الفرع الأول: مدى إلزامية آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

وفقا لأحكام المرسوم رقم 10/84 الذي يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، فإن إستشارة اللجنة

الإدارية المتساوية الأعضاء تكون إلزامية في المسائل التالية: تمديد فترة التربص، الإنتداب التلقائي أو النقل التلقائي، الترقية في الدرجة أو الرتبة، الإستبعاد لأسباب شخصية، العقوبة من الدرجة الثانية، الإدماج في السلك المنتدب فيه، الجدول السنوي للحركات، ورفض الإستقالة، وفي جميع الحالات فإنه فيما يتعلق برفض الاستقالة، الترقية في الدرجة أو في الرتبة، التنزيل في الرتبة أو الدرجة، والإحالة على التقاعد تلقائيا أو التسريح، فإن إجراء اللجوء للإستشارة و التقييد برأي اللجنة المتساوية الأعضاء يكون ملزما للإدارة و يجب إتباعه⁵⁸.

نص كذلك المشرع الجزائري أيضا على إلزامية الرأي الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالنسبة للإدارة بالرجوع إلى الأمر **03/06**، في حالة نقل الموظفين إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، حسب المادة **158** التي تنص على: "يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد إتخاذ قرار النقل، ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل"، بحيث يكون اللجوء للإستشارة والأخذ بالرأي إلزاميا، على الإدارة ضرورة التقييد به وإلاّ اعتبر الإجراء باطلا .

تُستشار اللجنة في موضع آخر كمجلس تأسيسي، قبل أن تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة حيث نصت المادة **165** على ما يلي: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار

ميرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد إلزامية اللجوء لإستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي،..."، وعليه يصدر القرار التأديبي المتضمن تأديب الموظف العام حسب خطورة الأخطاء التأديبية على النحو التالي:

- من السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية من دون إستشارة أو أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في عقوبات الدرجة الأولى والثانية؛
- من السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية بعد إلزامية اللجوء لاستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مع إلزامية التقيد برأيها في عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة

كما أوجب المشرع حالات أخرى يستوجب فيها على الإدارة الأخذ برأي اللجنة على سبيل الإستشارة في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، كذلك المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية للمتربص(ترسيم المتربص، تمديد فترة التربص...) ⁵⁹.

الفرع الثاني: القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية

الأعضاء

تكيف طبيعة إختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بأنها أعمال إستشارية بحتة، تنحصر في مهمة تقديم الدراسة أو الرأي والإقتراحات والمشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين العموميين⁶⁰، وهذا ما نستقرؤه من خلال المواد 64، 100 و 158 من الأمر 03/06، أي أنها تصدر آراء إستشارية أغلبها غير ملزم للإدارة، و بالتالي فهي لا ترتقي إلى مرتبة القرارات الإدارية لأنها لا تحدث أي أثر قانوني سواء بإنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني، إذ لا تتمتع بالطابع التنفيذي.

وحسب المادة 165 فقرة 02 من الأمر 03/06، لا يمكن للإدارة إصدار القرار التأديبي المتضمن عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، إلا بعد إلزامية إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي التي تصدر رأيها الملزم في الملف التأديبي هو ما يعرف بالرأي المطابق، غير أن هذا الرأي لا يعتبر قرارا إداريا، لأن الموظف لا يمكنه الطعن فيه، إلا بعد صدور القرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، فهي المختصة بإصداره و تبليغه للموظف المعني حتى يتمكن من الطعن فيه، وهو ما يبرر موقف المشرع الجزائري في إعتبار ما يصدر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في هذه الوضعيات مجرد آراء إستشارية .

كما أن القضاء الإداري الجزائري ممثلا في الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الجزائرية قد حسم هذه المسألة مؤكدا على أنه: "...من الثابت قضاء أن هذه اللجان التأديبية تعتبر مجرد هيئة إستشارية، وبالتالي فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وأن القرار الذي يتخذ

لاحقا بناء على هذا الرأي هو وحده، الذي يكون محلا للطعن بالبطلان⁶¹.

يؤدي بنا هذا القرار القضائي إلى حقيقة جوهرية مفادها أن طبيعة الآراء التي تصدرها هذه اللجان لا يمكن إعتبرها من قبيل القرارات الإدارية، وذلك بسبب عدم توافرها على مقومات القرار الإداري، ناهيك على أنه توجد طائفة من الأعمال تقوم بها الإدارة قبل إتخاذ القرار الإداري تسمى الأعمال التحضيرية، إذ في هذه الحالة يمكن إعتبر الرأي الصادر عن السلطة التأديبية كعمل تحضيري تبني عليه السلطة التي لها صلاحية التعيين قرار العقوبة⁶².

المطلب الثاني: طرق الطعن في أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذات الإختصاص التأديبي

بعد صدور القرار التأديبي وتبليغه للموظف، يفتح المجال أمامه لتقديم تظلمه بهدف إلغاء القرار الصادر في حقه أو سحبه أو تعديله، سواء أكان هذا الطعن إداري أو قضائي.

الفرع الأول: التظلم الإداري

يعرف التظلم الإداري على أنه "وسيلة لحل المنازعات الإدارية وديا، أي بين الإدارة و المخاطبين بأعمالها دون تدخل القضاء في ذلك"⁶³، فهو وسيلة قانونية خوّ لها المشرع للموظف قبل اللجوء للقضاء لحماية حقه

ومصالحة، ويفسح المجال للإدارة كي تعيد النظر فيما أصدرته من قرارات، إذ يمكنها سحبها في حال إقتناعها بالتنظلم المقدم إليها، و هو على أنواع:

أولاً - التنظلم الولائي:

يملك صاحب الشأن أن يقدم تظلماً إدارياً إلى الجهة مصدرة القرار قبل مخاصمة القرار قضائياً، وهو الذي يتقدم به ذو المصلحة إلى من صدر منه القرار المخالف للقانون، طالبا منه أن يعيد النظر في قراره، إما بسحبه، أو بإلغائه أو بتعديله أو باستبداله بغيره، بعد توضيحه لأوجه الخطأ أو عدم المشروعية التي شابت القرار⁶⁴.

يُعتبر التنظلم الولائي في الجزائر أمر جوازي يخص فقط عقوبات الدرجة الأولى والثانية، التي يقوم بإصدارها الرئيس الإداري دون اللجوء إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، وإن كانت المادة 165/فقرة 1 لم تنص على ذلك صراحة، وبالتالي لا يمكن الطعن في قرارات عقوبات الدرجة الأولى والثانية أمام لجنة الطعن الولائية حسب المادة 175 من الأمر 03/06، "وإنما يمكنه اللجوء مباشرة إلى القضاء الإداري"⁶⁵.

ثانياً - التنظلم الرئاسي:

هو التنظلم الذي يقدمه المتضرر من القرار إلى الرئيس الإداري لمصدر القرار، فيتولى الرئيس بناءً على سلطته الرئاسية سحب القرار، أو إلغائه، أو تعديله، بما يجعله مطابقاً للقانون، وهو وسيلة لتحريك الرقابة الرئاسية على أعمال المرؤوس⁶⁶.

تناولنا سابقا أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لا تنعقد كمجالس تآديبية فقط، بل كذلك كلجان إستشارية فيما يتعلق بالمسائل المهنية للموظف وهذا طبقا لنص المادة 64 من الأمر 03/06 وقراراتها هي كذلك غير قابلة للطعن أمام لجنة الطعن الولائية، وهنا يمكن للموظف المتضرر من إحدى هذه القرارات أن يتقدم بتظلم إلى السلطة المختصة أو يلجأ مباشرة إلى القضاء الإداري، كما يمكن الإشارة إلى إمكانية التظلم الإداري بالنسبة إلى قرار عزل الموظف العمومي طبقا لأحكام المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب⁶⁷.

ثالثاً - التظلم أمام لجنة الطعن:

أنشأ المشرع الجزائري لجان الطعن بمقتضى المرسوم رقم 10/84 وهذا بهدف تحقيق أكبر قدر ممكن من ضمانات الموظف العام، حيث تنشأ لجان الطعن لدى كل وزير وكل والي ولدى كل مسؤول مؤهل بالمؤسسات والإدارات العمومية، ويتم تنصيبها وجوبا في أجل شهرين بعد إنتخاب اللجان المتساوية الأعضاء، وتتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الموظفين ينتخبون من بين ومن قبل ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلا عنها، يتم إختياره من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.

تختص لجنة الطعن بالنظر في الطعون التي يقدمها الموظف المعني في ما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة والمنصوص عليها في المادة

163 من الأمر 03/06 والجدير بالذكر أن المادة 67 من الأمر 03/06 لم تشر إلى إمكانية رفع التظلم أمام لجنة الطعن من طرف الإدارة، عكس ما نصت عليه المادة 24 من المرسوم التنفيذي 10/84 من إمكانية الإدارة للجوء إلى لجان الطعن.

لا يكمن دور لجنة الطعن الولائية في تقديم آراء استشارية للإدارة، بل النظر في الطعون المرفوعة ضد قرارات الإدارة من طرف الموظف المعاقب، ويكون ذلك بإلغاء تلك العقوبات، أو إستبدالها، أو الإبقاء عليها، أي أنها تصدر آراء تعد بمثابة قرارات إدارية، والتي تقبل مهاجمتها بواسطة دعوى تجاوز السلطة، فأراءها إلزامية وليست مجرد إستشارات⁶⁸، وعلى ذلك نصت المادة 25 من المرسوم التنفيذي 10/84 حيث تنص على: " يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل اقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها و ذلك قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو اثباتها أو تعديلها".

أما ميعاد الطعن أمام لجنة الطعن، هو شهر من تاريخ تبليغ القرار حسب المادة 175 من الأمر 03/06.

يوقف الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن تنفيذ العقوبة التأديبية، إذ أنها تبقى مرتبطة بقرار لجنة الطعن إلى غاية الفصل في الوضعية المطروحة⁶⁹، وهذا ما جاء في قرار مجلس الدولة الجزائري بتاريخ 2003/03/18 حيث جاء ضمن حثياته: "... لكن حيث أن الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه طبقا للمادة 25 من

المرسوم 10/84 المتضمن إختصاص وتشكيلة وتنظيم وسير اللجان التأديبية من جهة، حيث أنه بالرجوع إلى دفع المستأنف نفسه وإلى أوراق الملف يتضح أن النزاع الحالي ينصب على قرار التسريح وحده الذي تلتته إجراءات أخرى تسبب فيها المستأنف برفعه للطعن ضد قرار اللجنة المتساوية الأعضاء أمام لجنة الطعن، وحيث أنه لا يجوز الطعن في قرار إداري إلا إذا كان نافذاً، وذلك وفقاً للمبادئ العامة للقانون الإداري من جهة أخرى...⁷⁰.

الفرع الثاني: الطعن القضائي

يمكن للموظف إذا لم يحقق له التظلم الإداري ما يريده، اللجوء إلى القضاء، وذلك بالطعن في القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة والتي لم تتقيد بالرأي الإلزامي للجنة الإدارية المتساوية لأعضاء المجتمعة كمجلس التأديب في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، لإشتمالها على عيب من العيوب التي تمس القرار الإداري، إذ يملك موظف حق الطعن في القرار التأديبي الصادر ضده، أمام القضاء الإداري -دعوى الإلغاء- بموجب الإجراءات المعمول بها ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁷¹، والمحاكم الإدارية هي المختصة نوعياً في مثل هذه القضايا، وهذا ما نصت عليه المادتين 800 و 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁷²، ويختص مجلس الدولة بالفصل ابتدائياً ونهائياً في الطعن

بالإلغاء ضد القرار الصادر عن السلطة الإدارية المركزية⁷³، وفق شروط شكلية وموضوعية تطبيقا للقواعد العامة في مجال المنازعات الإدارية. سبب الإلغاء في المجال التأديبي يكون عادة هو عدم احترام الشكل أو الإجراءات، فمجلس التأديب قبل إصداره للقرار التأديبي ملزم بمراعاة حقوق الدفاع، كحق الإطلاع على الملف التأديبي، وإعلامه بالتهم المنسوبة إليه، وكذا بحق الموظف في تقديم دفاعه والإستعانة بمدافع أو بشهود لتبرئة نفسه مما نسب إليه من مخالفات، وبالتالي في حالة عدم احترام المجلس التأديبي لهذه الإجراءات قبل إصداره الذي يعد إجراءً شكليا جوهريا لإصدار القرار التأديبي، يكون هذا الأخير محل طعن بالإلغاء، مع إمكانية رفع دعوى تعويض لجبر الضرر الذي لحق بالموظف من جراء تطبيق القرار التأديبي⁷⁴.

الخاتمة:

تُعدّ اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إحدى هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، فهي هيئة إستشارية، يعتبر وجودها أكثر من ضرورة لما فيه مصلحة للإدارة والموظف معا، وإجابة على إشكالية الدراسة توصلنا إلى أن المشرع الجزائري قد وصل بنسبة كبيرة إلى تحقيق الحماية اللازمة للموظف أثناء ممارسة وظيفته، حيث نص على ضرورة تحقيق المساواة بين ممثلي الإدارة والموظفين فهي لا تقف دائما بجانب الإدارة، وإنما

تحاول تحقيق الديمقراطية عن طريق ما تصدره من قرارات تقبل الطعن فيهلوبناءً على ما تم تحليله، توصلنا إلى أهم النتائج التالية:

- تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئات إستشارية أصلاً، فلا يجوز الطعن القضائي في آراءها لكونها لا تكتسب صفة القرار الإداري، غير أن المقرر الذي يتخذ لاحقاً بناءً على تلك الآراء يعتبر محل للطعن فيه أمام القضاء؛

- رغم طبيعة آراءها الإستشارية، إلا أن مختلف النصوص القانونية جعلت آراءها ملزمة لسلطة التعيين في مواضيع معينة محددة على سبيل الحصر قانوناً؛

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

بناءً على ما تم تقديمه من النتائج نقترح أهم التوصيات التالية:

- ضرورة مراجعة المنظومة القانونية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وقيامها على قاعدة توسيع صلاحياتها وتدخلاتها، بالإضافة إلى إيجاد صيغة جديدة وبديلة لتعيين رئيس اللجنة؛

- تمكين الممثلين داخل هذه اللجان من دورات تكوينية قصد الرفع من مستواهم المعرفي، والإلمام أكثر بالقضايا القانونية والتدبير والحياة الإدارية أجمع؛

- تمديد مدة العهدة، على إعتبار أنّ تحديد مدة العهدة لأعضاء اللجنة بثلاث سنوات قليلة في الحياة المهنية للموظف على إعتبار أن إجراءات الإلتخاب غير بسيطة.

الهوامش:

- 1- المادة 63 من القانون رقم 01/16، المؤرخ في 2016/03/06 المتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 14، الصادرة في 2016/03/07، الجزائر.
- 2- الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966، الجزائر.
- 3- و هو نفس المصطلح الذي يأخذ به في القانون المغربي في الفصل الخامس و الثلاثون بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 1958/02/24 بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 4- المرسوم رقم 59/85. المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13، الصادرة في 1985/03/24، الجزائر.
- 5- وهو المصطلح الذي يأخذ به في القانون التونسي حسب أمر عدد 56 لسنة 1960 المؤرخ في 1960/02/25، يتعلق بضبط كيفية اللجان الإدارية المتناصفة وتنظيمها وتسييرها.
- 6 - commissions administrative paritaires. Lois 46-2294 du 19/10/1946, relative au statut général des fonctionnaires, journal officiel de la république française du 20/10/1946.n246.
- 7- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص131.
- 8- المادة 11، المرسوم 59/85، المرجع السابق.
- 9- الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006، الجزائر، ص03.
- 10- مثل اللجنة المتساوية الأعضاء البرلمانية، لمزيد من التفاصيل أنظر: محمد لموسخ و هميسي رضا، اللجنة المتساوية الأعضاء في النظام الدستوري الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، العدد الرابع، مارس 2008، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، الجزائر، ص 402-406.
- 11- رشيد رحباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دون طبعة، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015، ص135.
- 12- المادة 63 فقرة 02 من الأمر 03/06، المرجع السابق؛
- المادة الثالثة من المرسوم 10/84، المؤرخ في 1984/01/14 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها و عملها، جريدة رسمية عدد 03، الصادرة بتاريخ 1984/01/17، الجزائر؛
- التعليم رقم 20، المؤرخة في 1984/06/26، المتعلقة بتنظيم و سير عمل لجنة الموظفين ولجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجزائر.

- 13- ملكة أولاج ، نظام اللجان الإدارية و تطبيقاتها على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، فرع قانون و مالية، جامعة الجزائر1، الجزائر، سنة 2011/2010، ص58.
- 14- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص361.
- 15- المادة 07 من المرسوم 84-10، المرجع السابق.
- 16- كما أضافت التعليم رقم 20 بعض التفاصيل في شروط اختيار ممثلي الإدارة، بحيث يجب أن يكون ممثلو الإدارة المركزية هم رؤساء المصالح اللذين لهم سلطة على المستخدمين التابعين للجنة، أما ممثلي الوزارات سواء أكانوا دائمين أو إضافيين، يجب أن يتم اختيارهم من بين مستخدمي الإدارة المعنية، أو التي تمارس الرقابة على هذه الإدارة في سلك مساوي لسلك المتصرفين الإداريين أو سلك مماثل، ويهدف هذا التعيين إلى توفير أكبر قدر ممكن من التمثيل الإيجابي للإدارة في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مقابل الممثلين عن الموظفين المنتخبين.
- 17- المادتان 68 و 69 من الأمر 03/06، المرجع السابق.
- 18- المادة 02، من المرسوم 11/84، المؤرخ في 14/01/1984 يحدد كيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، جريدة رسمية عدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.
- 19- إن مدة التقصير أو التمديد يجب أن لا تتجاوز ستة(06) أشهر، غير أنه في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل أحد الأسلاك، أمكن إنهاء عضوية أعضاء اللجان المختصة بقرار من الوزير أو الوالي المعني دون اشتراط المدة. ما يمكن إثارته في هذا الصدد، أن إعطاء الإدارة صلاحية التحكم في عضوية هذه اللجان سواء بالتمديد أو التقصير أو الإنهاء من شأنه أن يعدم الحكمة من إنشائها، لأن الإدارة قد تعسف في استخدام هذه المكنة بما يخدم مصالحها.
- 20- رشيد رحباني، المرجع السابق، ص 137.
- 21- القرار المؤرخ في 07 رجب 1404، الموافق 09/04/1984، المحدد لعدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء، الجزائر.
- 22- علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه، فرع المؤسسات السياسية و الإدارية الجزائرية، جامعة قسنطينة 01. الجزائر، سنة 2013/2012، ص419.
- 23- المادة 27 من المرسوم 10/84، المرجع السابق.
- 24- الجدير بالذكر إنه في الإدارات المركزية دائما، أن الاعوان الذين ينتمون إلى سلك واحد، من اختصاص لجنة واحدة متساوية الاعضاء، ويمكن عند الحاجة تكون لجنة واحد متساوية الأعضاء مشتركة بين عدد أسلاك الموظفين حسب الشروط المحددة في المادة 02 من المرسوم 10/84.
- 25- المادة 07 من المرسوم 10/84، المرجع السابق.
- 26- علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص 419.
- 27- التعليم رقم 20، المرجع السابق.
- 28- Essaid Taib, Droit de la fonction publique, Edition Houma, Alger, 2003, p213.
- 29- المادة 13 من المرسوم 10/84، المرجع السابق.

- 30- المادة 11 من المرسوم 10/84، المرجع السابق.
- 31- المادة 12 من المرسوم 10/84، المرجع السابق.
- 32- أحمد بوضيف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 309.
- 33- المادة 19 من المرسوم 10/84، المرجع السابق.
- 34- ما يحدث فعلا هو أن الرئيس لا يمارس صلاحياته باعتباره رئيسا للجنة، وإنما باعتباره المسؤول الأول عن الإدارة، وبالتالي فإن دراسة القرارات و الفصل فيها يمكن أن تكون فيها تحيز لإدارة عوض الديمقراطية في التسيير.
- 35- المادة 18 من المرسوم 10/84، المرجع السابق.
- 36- المادة 64 فقرة 01 من الأمر 03/06، المرجع السابق.
- 37- سميحة لعقابي وبشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة (المظاهر والضمانات)، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2014، ص 119.
- 38- أخذ المشرع الجزائري بطريق المسابقة واعتمدها كأسلوب أساسي لتعيين الموظفين العموميين طبقا لأحكام المادة 80 من الأمر 03/06.
- 39- المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المؤرخ في 2012/04/25، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية واجراءها، جريدة رسمية عدد 26، الصادرة في 2012/05/03، الجزائر.
- 40- تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة الى درجة أعلى مباشرة، بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة، حسب المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 2007/09/29، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، جريدة رسمية رقم 61 الصادرة في 2007/09/30، الجزائر، وتتم حسب ثلاثة وتائر، المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى.
- 41- هاشمي خرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 213.
- 42- المادة 16 من المرسوم 10/84، المرجع السابق.
- 43- الترقية في الرتبة يقصد بها تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة إما على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا على الشهادات المطلوبة خلال مساهمهم المهني، أو بعد تكوين متخصص أو عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني، على سبيل الاختيار.
- 44- إن اعداد جدول الترقية دون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجعل قرارات الترقية مشوبة بعيب من عيوب الشكل وتعرضه للإلغاء. وحسب المادة 10 من المرسوم 10/84 فإن الرأي الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة الترقية في الدرجة أو الرتبة يعد إلزاميا للسلطة المختصة بالتعيين.
- 45- عرف البعض الاستقالة بأنها سبب التوقف عن القيام بأعمال الوظيفة تكون بمبادرة من الموظف و يجب أن يتم طلبها كتابي. لمزيد من التفاصيل أنظر: مهدي بخدة، النظام القانوني للاستقالة (دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري)، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، المجلد 11، العدد 02، سنة 2019، جامعة الشلف، الجزائر، ص 45.

- 46- المواد من 217 إلى 220 من الأمر 03/06، المرجع السابق.
- 47- يعرف الانتداب على أنه حالة الموظف الذي يوضع خارج إطاره أو سلوكه الأصلي أو إدارته الأصلية، مع مواصلة استفادته في هذا السلك، أو في إطاره الأصلي، من حقوقه في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجات، وفي التقاعد في الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، يمكن انتداب الموظف إما بطلب منه بموجب قرار إداري فردي تتخذه السلطة المؤهلة، ما يعني إمكانية قبول الطلب أو رفضه، أو يتم الانتداب بقوة القانون وفق الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر 03/06.
- 48- يقصد بالنقل الإيجابي نقل الموظف لصالح المرفق العام، فلا يجوز نقل الموظف العام تلقائيا إلا للدواعي المصلحة العامة والمحافظة على حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد.
- 49- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 150.
- 50- القرار رقم 005484 بتاريخ 2002/07/22، الصادر عن الغرفة الثانية، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، 2004، الجزائر، ص 164.
- 51- الإحالة على الاستيداع هو التوقف المؤقت عن العمل، وهي الوضعية التي تؤدي إلى توقيف راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية وفي الدرجات وفي التقاعد، مع احتفاظه بحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية كاملة عند تاريخ الإحالة على الاستيداع، وهو نوعان استيداع بقوة القانون طبقا لأحكام المادة 146 من الأمر 03-06 وفق حالات محددة، واستيداع بطلب من الموظف لأغراض شخصية لا سيما القيام بدراسات أو أبحاث، و هو ما ورد في المادة 148 من الأمر 03/06.
- 52- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 176.
- 53- رشيد رحباني، المرجع السابق، ص 137.
- 54- المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 2017/11/02، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 66، الصادرة في 2017/11/12، الجزائر، ص 12.
- 55- المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المرجع السابق.
- 56- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، المجلد الثامن، 2013، العدد التاسع، جامعة بسكرة، الجزائر، ص 80.
- 57- يامة ابراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، العدد 39، سنة 2016، جامعة أدرار، الجزائر، ص 01-24.
- 58- التعليم رقم 20، المرجع السابق.
- 59- المادة 91 من الأمر 03/06، المرجع السابق.
- 60- أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 281.
- 61- القرار رقم 87137 في قضية (ق.أ) ضد (الم.ع.ج)، بتاريخ 1993/01/03، المجلة القضائية، العدد 3، 1993، الجزائر، ص 222.
- 62- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليها (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، سنة 2012، 2011، ص 87.
- 63- مرية العقون و محمد بركات، تنظيم النظم الإداري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد العاشر، العدد الأول، 2017، جامعة الجلفة، الجزائر، ص 391.
- 64- مرية العقون، محمد بركات، المرجع نفسه، ص 394.

- 65- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، سنة 2013/2014، ص316.
- 66- مرية العقون و محمد بركات، المرجع السابق، ص395.
- 67- المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، جريدة رسمية عدد 66 الصادرة في 12 نوفمبر 2017 الجزائر.
- 68- حسين بن الشيخ أث ملويا، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 2001/06/11 بخصوص الطبيعة القانونية للأراء لجان الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي، مجلة دراسات قانونية، المجلد الأول، العدد الأول، جانفي، 2008، مركز البصيرة للبحوث و الاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، ص07.
- 69- بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص326.
- 70- قرار مجلس الدولة، العرفة الثانية، الصادر بتاريخ 2003/03/18 ملف رقم 008041، قضية (خ.ب) ضد (مدير القطاع الصحي بالمسيلة)، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، السنة 2004، الجزائر، ص 183.
- 71- زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد الأول، العدد الأول، ديسمبر 2013، جامعة البيض، الجزائر، ص 81-103.
- 72- المادتان 800 و 801 من القانون رقم 09/08. المؤرخ في 2008/02/25، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، جريدة رسمية عدد 21، الصادرة في 2008/04/23، الجزائر.
- 73- المواد 901 و 902 و 903 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المرجع السابق.
- 71- زايد محمد، المرجع السابق، ص 102.

قائمة المصادر و المراجع المعتمد عليها:

أولاً - قائمة المراجع باللغة العربية:

الكتب:

- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2012.
- رشيد رحباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دون طبعة، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- سميحة لعقابي ويشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة (المظاهر والضمائم)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2014.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

- هاشمي خرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2012.

المقالات:

- أم الخير بوقرة، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، المجلد الثامن، 2013، العدد التاسع، جامعة بسكرة، الجزائر.

- حسين بن الشيخ أث ملوبا، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 2001/06/11 بخصوص الطيبة القانونية للآراء لجان الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي، مجلة دراسات قانونية، المجلد الأول، العدد الأول، جانفي، 2008، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر،

- زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد الأول، العدد الأول، ديسمبر 2013، جامعة البيض، الجزائر،

- محمد لموسخ و هميسي رضا، اللجنة المتساوية الأعضاء في النظام الدستوري الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، العدد الرابع، مارس 2008، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، الجزائر.

- مرية العقون و محمد بركات، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد العاشر، العدد الأول، 2017، جامعة الجلفة، الجزائر.

- مهدي بخدة، النظام القانوني للاستقالة (دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري)، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، المجلد 11، العدد 02، سنة 2019، جامعة الشلف، الجزائر.

- يامة ابراهيم، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، العدد 39، سنة 2016، جامعة أدرار، الجزائر.

ثالثا: الرسائل الجامعية:

- قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليها (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، سنة 2011، 2012.

- علي العرنان مولود، الأسس النظرية للتوظيف العامة و تطور تطبيقاتها في نظام التوظيف العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه ، جامعة قسنطينة 01، الجزائر، سنة 2013/2012.

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

مليكة أولاج، نظام اللجان الإدارية و تطبيقاتها على اللجان المتساوية الأعضاء في التوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر1، الجزائر، سنة 2011/2010. القرارات القضائية:

- القرار رقم 005484 بتاريخ 2002/07/22، الصادر عن الغرفة الثانية، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، 2004، الجزائر.

- القرار رقم 87137 في قضية (ق.أ) ضد (الم.ع.ج)، بتاريخ 1993/01/03، المجلة القضائية، العدد3، 1993، الجزائر.

- قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، الصادر بتاريخ 2003/03/18 ملف رقم 008041، قضية (خ.ب) ضد (مدير القطاع الصحي بالمسيلة)، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، السنة 2004، الجزائر.

النصوص القانونية:

- الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، جريدة رسمية عدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966، الجزائر.

- المرسوم 10/84، المؤرخ في 1984/01/14، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية عدد 03، الصادر بتاريخ 1984/01/17، الجزائر.

- التعلية رقم 20، المؤرخة في 1984/06/26، المتعلقة بتنظيم و سير عمل لجنة الموظفين ولجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، الجزائر.

- القرار المؤرخ في 07 رجب 1404، الموافق 1984/04/09، المحدد لعدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء، الجزائر.

- المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13، الصادرة في 1985/03/24، الجزائر.

- دستور 1996، المؤرخ في 8 ديسمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76، الصادرة في 8 ديسمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 01/16، المؤرخ في 2016/03/06 المتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 14، الصادرة في 2016/03/07، الجزائر.

- الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006، الجزائر، ص03.

- المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 2007/09/29، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، جريدة رسمية رقم 61 الصادرة في 2007/09/30، الجزائر.

- القانون رقم 09/08، المؤرخ في 2008/02/25، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، جريدة رسمية عدد 21، الصادرة في 2008/04/23، الجزائر.

- المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المؤرخ في 2012/04/25، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية واجراءها، جريدة رسمية عدد 26، الصادرة في 2012/05/03، الجزائر.

- المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، جريدة رسمية عدد 66 الصادرة في 12 نوفمبر 2017، الجزائر.

- المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 2017/11/02، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 66، الصادرة في 2017/11/12، الجزائر.

ثانياً : قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

- Essaid Taib, Droit de la fonction publique, edition houma, Alger, 2003.