

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199

*The equal administrative committee members in accordance with the provisions of executive decree 20-199*

نبيلة ماضي

*Nabila madi*

طالبة دكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، مخبر الدراسات القانونية البيئية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة

*PhD student, Faculty of Law and Political Science, Univrsity of 8 mai 1945 Guelma  
profmadi24@gmail.com*

سامية العايب

أستاذ محاضر أ، مخبر الدراسات القانونية البيئية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة

*Samia laib*

*Professor Lecturer A, Faculty of Law and Political Science, University of 8 mai 1945  
Guelma  
samialaib@hotmail.fr*

تاريخ النشر: 2021/12/29

تاريخ القبول: 2021/11/16

تاريخ إرسال المقال: 2020/12/03

ملخص:

تهدف دراسة هذا الموضوع إلى تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها هيئة استشارية تتشكل من طرفين هما، الموظفون والإدارة بعدد متساوٍ، الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية، كما ترمي أيضا إلى التعرّف على خصوصية الإطار الهيكلي والوظيفي للجنة خاصة بعد صدور المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

يعدُّ إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أكبر ضمانات للموظفين من تعسف الإدارة المستخدمة، إذ تساهم في ترسيخ أسس التشاور معها، وكذا توفير كافة الضمانات اللازمة لاحترام مبادئ العدالة والمشروعية والمساواة، وتوفير الاستقرار والأمان للموظفين في حياتهم المهنية.

كلمات مفتاحية:

الموظف العام، هيئة استشارية، اللجنة ، أعضاء، المرسوم التنفيذي 20-199.

**Abstract:**

*The study of this article aims to shed light on the role that the equal member administrative committee plays as an advisory body consisting of two parties, namely, employees and management in equal numbers, the purpose of which is to involve the employee in the conduct of his career and the proper application of legal texts. It also aims to identify the privacy of the framework. The structure and functionality of a special committee after the issuance of Executive Decree 20-199 related to equal member administrative committees, appeal committees and technical committees in public institutions and departments. The establishment of an equal member administrative committee is the biggest guarantee for employees against the arbitrariness of the used administration, as it contributes to establishing the foundations for consultation with it, as well as providing all necessary guarantees to respect the principles of justice, legitimacy and equality, and to provide stability and safety for employees in their professional lives*

**Keywords:**

*Advisory body, committee, members, Executive Decree 20-199.*

**مقدمة:**

يعدّ الحق في الوظيفة العمومية حق دستوري<sup>1</sup> لكل مواطن ومواطنة، حيث تمارس وفق شروط يحددها القانون، وتقوم بالسهر على حمايتها هيكل 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 من الهيئات المحدثّة في نطاق الوظيفة العامة طبقاً للأمر 66-133<sup>2</sup>، الذي نصّ على أهمية إقامة توازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف، عن طريق إنشاء هيئات استشارية من بينها هذه اللجنة<sup>3</sup>، حيث يُمثّل فيها الموظفون بالتساوي مع الإدارة، و بالرجوع إلى الأمر 06-03<sup>4</sup> المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في مادته 62 نصّ على إنشاء هذه اللجنة، وأضاف لها كلمة "الإدارية" لتمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهيكل الأخرى<sup>5</sup>.

وتطبيقاً لأحكام المادة 73 من ذات الأمر، صدر حديثاً المرسوم التنفيذي 20-199<sup>6</sup> يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، والذي ألغى المرسوم 84-10<sup>7</sup>. 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 تحقيق مبدأ ديمقراطية الإدارة، وكذا توعية الموظف لأهمية مشاركته في هذه اللجنة.

من هذا المنطلق تتبلور إشكالية الدراسة في ما يلي: كيف أطر المشرع الجزائري اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

وفقاً للمرسوم التنفيذي 20-199؟.

للإجابة على الإشكالية السابقة، اعتمدنا 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 الاستعانة بالمنهج التحليلي في تحليل النصوص القانونية واستخلاص 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، وعليه قسمنا هذه الدراسة إلى مبحثين، تناولنا في أولهما الإطار الهيكلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ثم بحثنا في ثانيهما على الإطار الوظيفي لهذه اللجنة.

### المبحث الأول: الإطار الهيكلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

يُعتبر موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من المواضيع التي لم تحظ باهتمام الباحثين على الرغم من أهميتها الكبيرة في الحياة الوظيفية للموظف العام، حيث تلعب دورا هاما في حل مساره المهني، لذا خصّصها المشرع بأحكام تنظيمية في ما يخص الهيكلية والتشكيلية بما تتماشى مع الدور الفعّال الذي تتمتع به، وعليه نتناول قواعد تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في (المطلب الأول)، ونتطرق إلى تشكيلتها في (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: قواعد تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تُنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199، وفق أحكام خاصة بإنشائها، وضوابط لتنظيمها خاصة في مجال العضوية، ونستشف ذلك مما يلي:

### الفرع الأول: كيفية إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تُنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو لكل سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، ويؤخذ بعين الاعتبار في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها، طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك، وتعدادها، وكذا ضرورة المصلحة و تنظيمها<sup>8</sup>.

1- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية: تُنشأ وتُحدّث هذه اللجان للمستخدمين الذين يباشرون عملهم على مستوى الإدارة المركزية وأقسامها بصفة فعلية<sup>9</sup>، وذلك بقرار من الوزير المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويعيّن ممثلو الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزيين الدائمين والإضافيين، بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية<sup>10</sup>، خلال الخمسة عشر (15) يوما الموالية لإعلان نتائج انتخاب ممثلي الموظفين، وذلك حسب المادة 10 من المرسوم التنفيذي 20-199.

2- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية: تُنشأ على مستوى كل ولاية لجان إدارية متساوية الأعضاء، كما يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها، والتي تتوفر على مصالح على المستوى الجهوي و/أو المحلي، تكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء<sup>11</sup>، وذلك بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

3- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية: تُحدث 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 الاختصاص للنظر في شؤونهم يعود إلى اللجان التي تتعد على مستوى الإدارة المركزية<sup>12</sup>، وهو ما تأكده المادة 03 من المرسوم التنفيذي 20-199 التي تنص: "عندما لا يسمح عدد الموظفين بتكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء لدى المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية، يمكن وفقا للأشكال المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، تكوين لجان مشتركة ما بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري".

والجدير بالملاحظة أن اللجان المتساوية الأعضاء تنشأ بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حيث ترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية، إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال العشرة (10) أيام التي تلي إمضاءها<sup>13</sup>.

### الفرع الثاني: أحكام العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين، حيث تُقدّر مدة عضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث (03) سنوات وفقا للمادة 05 من المرسوم 10/84 الملغى، وهي نفس المدة المحددة في المادة 8 من المرسوم التنفيذي 20-199، ويلاحظ أن هذه المدة معقولة نسبيا فهي ليست بالمدة القصيرة ولا الطويلة<sup>14</sup> حيث يمكن لأي عضو أن يترشح لعهدة جديدة، غير أنه استثناء يمكن تقليص مدة العهدة أو تمديدتها، حسب ما تقتضيه المصلحة، بقرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو السلطة الوصية المعنية، بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، على أن لا يتجاوز هذا التقليص أو التمديد مدة ستة (6) أشهر.

وفي ظل الظروف الاستثنائية التي تمر بها البلاد الناجمة عن وباء كورونا (كوفيد 19) صدرت التعليم رقم 16<sup>15</sup> المتعلقة بتمديد عهديات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، التي جاء فيها: "تتلقى مصالحني باستمرار طلبات تراخيص استثنائية لتمديد عهديات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن التي انتهت عهدتها، بسبب الظروف الاستثنائية الناجمة عن وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) و التدابير المتخذة للوقاية من انتشاره.

بهذا الصدد، اعتبارا للوضعية الخاصة التي تمر بها البلاد، وعملا بأحكام المادة 05 من المرسوم 84-10، يشرفني أن أهي إلى علمكم موافقتي الاستثنائية على تمديد عهديات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، لمختلف المؤسسات والإدارات العمومية، التي انتهت عهدتها، وذلك إلى غاية رفع التدابير الاستثنائية للوقاية من انتشار الوباء السالف الذكر وتمديد هذه اللجان".

كما يمكن إنهاء عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل رتبة أو سلك، دون اشتراط المدة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية<sup>16</sup>، مع

ملاحظة أنه عند تجديد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يباشر الأعضاء الجدد وظائفهم عند التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم.

عند انقطاع عضوية أحد الأعضاء الدائمين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل انقضاء عهده، بسبب الاستقالة أو عطلة طويلة الأمد أو الإحالة على الاستيداع، أو لأي سبب آخر تنتهي به المهام التي عُيّن أو أنتخب من أجلها، أو أصبح لا تتوفر فيه الشروط المطلوبة حتى يكون عضوا في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يُعيّن مكانه خلفه الإضافي عضوا دائما إلى غاية تجديد هذه اللجنة<sup>17</sup>، أما عندما يغيّر أحد ممثلي الموظفين الدائمين السلك أو الرتبة، سيتم استخلافه بعضو إضافي، و في حالة عدم وجود عضو إضافي، يواصل المعني تمثيل الرتبة التي عيّن من أجلها إلى غاية تجديد اللجنة، حسب الفقرة 2 من المادة 9 من المرسوم التنفيذي 20-199.

لا يترتب على صفة العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، الحق في أي راتب، غير أنه يمكن دفع له مصاريف النقل والإقامة، حسب الشروط المحددة في التنظيم المعمول به<sup>18</sup>.

يمكن حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، و الملفت للانتباه، أن أسباب الحل ليست محددة على سبيل الحصر، حيث عدت المادة 20 من المرسوم التنفيذي 20-199 بعض الحالات منها:

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

- زوال السلك أو الرتبة المعنية.

- حل النقابة أو النقابات الممثلة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

- عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون و مستخلفيهم من حضور الاجتماعات، لأي سبب كان، أو عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض إمضاء محاضرها.

### المطلب الثاني: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تتضمن اللجان المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين<sup>19</sup>، و تتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين، ويتم تعيينهم وفق الكيفيات التالية:

#### الفرع الأول: تعيين ممثلي الإدارة

طبقا للمادة 72 من الأمر 03/06 يُعيّن ممثلو الإدارة الدائمون والإضافيون لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئة التي لها سلطة التعيين، وتمثل هذه السلطة في شخص الوزير أو الوالي المعني<sup>20</sup>، ويتم التعيين في أجل 15 يوما الموالية لإعلان نتائج الانتخابات الخاصة بتمثلي الموظفين، سواء بقرار من الوزير المعني بالنسبة للجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية<sup>21</sup>، أو بقرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي للجان المتساوية الأعضاء البلدية أو مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري.

أما عن الشروط الواجب توافرها في أعضاء ممثلي الإدارة، نصت عليها المادة 10 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199 حيث يُعيّنون من بين موظفي الإدارة المعنية المتممين إلى رتبة مصنفة في المجموعة "أ"، و أضافت نفس المادة

أنه في حالة ما إذا كان عدد الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة "أ" في نفس الإدارة، غير كاف، يمكن تعيين ممثلي الإدارة من بين الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة "ب"، على أن يعيّن الموظف ممثل الإدارة في لجنة إدارية متساوية الأعضاء واحدة، غير أنه إذا كان التعداد لا يسمح بذلك، يمكن تعيينه في عدة لجان<sup>22</sup>.

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

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

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

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

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

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

أما بالنسبة لرئاسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ترأسها السلطة التي توضع على مستواها أو ممثل عنها، على أنه في حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة، تعيّن السلطة المعنية موظفا من بين ممثلي الإدارة الدائمين في ذات اللجنة. نستقرأ من ذلك أنّ المشرع الجزائري لم يضمن التداول على رئاسة هذه اللجان بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، فقد حصر الرئاسة للسلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثل عنها<sup>23</sup>، وهذا ما قد يخل بمبدأ الحياد.

### الفرع الثاني: تعيين ممثلي الموظفين.

نصت المادتان 68 و 69 من الأمر 03/06، على أن المرشحين لعهدة انتخابية لتمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، يُقدّمون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، وفي حالة غياب منظمات نقابية ذات تمثيل على مستوى مؤسسة أو إدارة عمومية، وعليه يمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح، أن يقدموا

ترشيحهم لينتخبوا في هذه اللجان، على أن تجرى هذه الانتخابات قبل أربعة (4) أشهر على الأكثر، و شهرين على الأقل، من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الحاليين<sup>24</sup>، وعموماً تتمثل الشروط العامة الواجب توافرها لتعيين ممثلي الموظفين في ما يلي:

**1- قائمة الناخبين:** يعد ناخبين، بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء، الموظفون في وضعية القيام بالخدمة<sup>25</sup> أو الانتداب<sup>26</sup>، و الذين ينتمون إلى الرتبة أو السلك الذي سيتم تمثيله في هذه اللجنة، حيث تضبط قائمة الناخبين المدعويين إلى التصويت، بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء، بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة، من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، كما يمكن توزيع الناخبين على فروع اقتراع لتأدية العمليات الانتخابية. وعلى العموم يجب أن يتم قفل قائمة الناخبين ونشرها قبل عشرين يوماً على الأقل، من التاريخ المحدد للاقتراع<sup>27</sup>، كما يرفق عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء بقائمة الناخبين، وتُنشر حسب الشروط نفسها.

كما نشير إلى أنه يجب أن تتضمن قائمة الناخبين، بالنسبة لكل موظف، الاسم و اللقب، تاريخ التوظيف، رتبة الانتماء، الوظيفة، والمصلحة التابع لها<sup>28</sup>، كما يمكن لكل موظف، لم يرد اسمه في قائمة الناخبين، أن يقدم طلباً كتابياً للتسجيل حسب الحالة، للسلطة التي لها صلاحية التعيين، خلال ثلاثة (3) أيام عمل، ابتداءً من تاريخ نشر هذه القائمة<sup>29</sup>، على أن تبت السلطة المعنية في الطلبات الواردة إليها فوراً.

**2- قائمة المترشحين:** حسب المادة 28 من المرسوم التنفيذي 20-199 يمكن أن يترشح بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء، الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتسجيل في قائمة الناخبين لهذه اللجنة، كما أضافت هذه اللجنة أيضاً بأنه: "لا يمكن انتخاب الموظفين الذين هم في عطلة مرضية طويلة المدة، ولا الذين كانوا محل إجراء توقيف تحفظي أو الذين تم تنزيلهم في الرتبة"، ما يعاب على هذه الفقرة استعمال كلمة "انتخاب"، بل كان يجب صياغة المادة باستعمال مصطلح "ترشح" أي "لا يمكن ترشح الموظفين...."، كما لا يحق للمترشح<sup>30</sup> الترشح للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين إلى الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.

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

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

تجرى العمليات الانتخابية علانية في مقر الإدارة المعنية وخلال أوقات العمل، على أن يتم التصويت بالاقتراع السري في ظرف أو بالمراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني، حسب كفاءات تحدد بموجب تعليمات من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

وعلى العموم تنظم العمليات الانتخابية، وفرز أصوات الاقتراع حسب الكيفيات المنصوص عليها في المواد من 39 إلى 43 من المرسوم التنفيذي 20-199، حيث يتم إعداد قائمة المترشحين المنتخبين الدائمين والإضافيين من طرف المكتب، حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها من طرف كل واحد منهم، في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها، وعندما يتحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات، يتم اعتماد الأقدمية العامة في الفصل بينهم.

**4- إعلان نتائج الانتخابات:** يجرى محضر العمليات الانتخابية من طرف مكتب التصويت المركزي ويرسل فوراً، إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، التي تؤكد نتائج الانتخابات ويعلن بموجب قرار أو مقرر، قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين وإضافيين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها، على أن تنشر القائمة في أماكن العمل للمؤسسات والإدارات العمومية المعنية، وبكل وسيلة أخرى ملائمة.

والجدير بالذكر أنه عندما يكون عدد المصوتين في الاقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين، يجرى محضر قصور بذلك و يتم عندئذ، إجراء دور ثانٍ للانتخابات، ينظم في أجل لا يتعدى خمسة و ثلاثين (35) يوماً ابتداءً من تاريخ أول اقتراع<sup>31</sup>، و تصح الانتخابات مهما يكن عدد المصوتين.

#### المبحث الثاني: الإطار الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة يشارك من خلالها الموظفون في تسيير حياتهم المهنية، عن طريق استشارتها 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، و عليه سنطرق إلى اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والطبيعة القانونية لقراراتها (المطلب الأول)، ثم سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و الطبيعة القانونية لقراراتها

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 اتخاذ القرار، وإلا كان قرارها مشوباً بعيب مخالفة القانون وأوجب الطعن فيه.

#### الفرع الأول: نطاق اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين في المسائل المحددة في المادتين 12 و 13 من المرسوم التنفيذي 20-199، وهذا ما يجعل هذه اللجنة أحد أهم ميكانيزمات إقامة التوازن بين وضعية الموظف والضرورات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف<sup>32</sup>.



1- **ترسيم المتربص:** تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-322<sup>33</sup> على: "تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء الرتبة التي من المقرر ترسيم المتربص فيها في المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية التي تخصه، لا سيما في مجال الترسيم أو تمديد التربص أو التسريح عند انتهاء فترة التربص"، و تضيف المادة 26 من ذات المرسوم التنفيذي: "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".

2- **الترقية:** تقوم اللجنة بدور بارز في مجال الترقية في الدرجة<sup>34</sup>، 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 استلامه الاستمارة 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 المعتمدة<sup>35</sup>.

أما الترقية في الرتبة<sup>36</sup>، فتكون عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

تجدر الإشارة إلى أن قائمة التأهيل أو جدول الترقية<sup>37</sup>، يعد سنويا من قبل الإدارة ويُقدّم 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 الاستماع إلى المعنيين.

3- **الإدماج في رتبة الانتداب:** تُستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إجباريا في حالة الإدماج في رتبة الانتداب الذي يتعرض إليه الموظف، و المنظم في المواد 133 إلى 139 من الأمر 06-03، ويكتسي الرأي الذي تدلي به اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة طابعا إلزاميا، وهو ما لم يتعرض إليه الأمر 03/06 الذي لم يشر إلى إمكانية استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

4- **النقل الإجباري لضرورة المصلحة:** يمكن نقل الموظف إجباريا<sup>38</sup> عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل، حسب المادة 158 من الأمر 03/06، ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل، وهذه ضمانة مقررة لاشك لحماية الموظف<sup>39</sup>، وقد جاء في قرار مجلس الدولة الغرفة الثانية بتاريخ 2002/07/22 في قضية محافظ الغابات بقالة ضد (ب ر) بأنه: "لا يمكن للموظف رفض نقله من مكان إلى آخر لفائدة المصلحة شريطة عرض ملفه الإداري على لجنة الموظفين لإبداء الرأي<sup>40</sup>، وفقا للمادة 120 من المرسوم 59/85".

5- **الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية:** يتعين على السلطة الإدارية المؤهلة بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة أن تُبلّغ صاحب طلب الاستيداع<sup>41</sup> بقبولها أو رفضها في أجل أقصاه شهر بعد استلام

الطلب<sup>42</sup>، 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، وهذا طوال المسار الوظيفي.

6- إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب: تنص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب<sup>43</sup> على ما يلي: "إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا، خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر و التأكد من صحة المعلومات و صلاحية الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليها، وفي هذه الحالة، يعاد الموظف، بدون أثر مالي".

7- مناهج تقييم الموظفين: طبقا للمادة 100 من الأمر 06-03 و المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 19-165 الذي يحدد كفاءات تقييم الموظف<sup>44</sup>، تحدد المؤسسات والإدارات العمومية، بموجب قرار أو مقرر من الوزير أو المسؤول المعني، حسب الحالة، مناهج تقييم الموظفين، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

أما بالنسبة للنقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه، تنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي 19-165 على ما يلي: "تبلغ النقطة المرقمة للموظف المعني في أجل خمسة عشر (15) يوما، على الأقل، قبل اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها، بناء على طلب المعني، اقتراح مراجعتها على السلطة التي لها صلاحية التعيين".

8- العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة: تُستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالة ارتكاب الموظف العام مخالفات جسيمة تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، إذ تكون منعقدة كمجلس تأديبي، حيث تنص المادة 165 فقرة 02 من الأمر 06-03 على ما يلي: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".

#### الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تُكَيّف طبيعة اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بأنها أعمال استشارية بحتة، تنحصر في مهمة تقديم الدراسة أو الرأي والاقتراحات والمشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين العموميين<sup>45</sup>، وهذا ما نستشفه من خلال المواد 64، 100 و 158 من الأمر 03/06، أي أنها تصدر آراء استشارية أغلبها غير ملزم للإدارة، وبالتالي 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 استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي التي تصدر

رأيها الملزم في الملف التأديبي، وهو 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 اعتبار ما يصدر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في هذه الوضعيات مجرد آراء استشارية .

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 استشارية، 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 بالبطالان"<sup>46</sup>.

يؤدي بنا هذا القرار القضائي إلى حقيقة جوهرية مفادها أن طبيعة الآراء التي تصدرها هذه اللجان لا يمكن اعتبارها من قبيل القرارات الإدارية، بسبب عدم توافرها على مقومات القرار الإداري، ناهيك على أنه توجد طائفة من الأعمال تقوم بها الإدارة قبل اتخاذ القرار الإداري تسمى الأعمال التحضيرية، إذ في هذه الحالة يمكن اعتبار الرأي الصادر عن السلطة التأديبية عملا تحضيريا تبني عليه السلطة التي لها صلاحية التعيين قرار العقوبة<sup>47</sup>.

حسم صدور المرسوم التنفيذي 20-199 هذه المسألة، حيث حدّد حالات التي تكون فيها استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزمة مع أخذ الرأي المطابق لها، و الحالات التي تبدي فيها مجرد رأي استشاري غير ملزم وذلك حسب المادتين 12 و 13 منه، حيث يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات للآتية:

- ترسيم المتربص.
  - الترقية في الدرجة.
  - الترقية في الرتبة عن طريق الاختبار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل.
  - الإدماج في رتبة الانتداب
  - النقل الإجمالي لضرورة المصلحة.
  - العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة.
  - إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب، وفقا للتنظيم المعمول به.
- أما الحالات التي يتم الرجوع فيها إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي استشاري، فهي كما يلي:
- تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف.
  - مناهج تقييم الموظفين.
  - النقطة المرقمنة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه.
  - إحالة الموظف على الإستداع لأغراض شخصية.
  - ترقية الموظف في الرتبة، بطريقة استثنائية، عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك.

كما تتم استشارة اللجنة في الحركات الدورية لنقل الموظفين، المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها.

### المطلب الثاني: 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 وفق قواعد مضبوطة بموجب التنظيم .

### الفرع الأول: تنظيم اجتماعات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تجتمع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مرتين في السنة على الأقل، و يكون ذلك بناء على استدعاء من رئيسها بمبادرة منه، أو بطلب كتابي من ثلث (3/1) أعضائها الدائمين على الأقل، وترأس هذه اللجان السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلها المعين لهذا الغرض<sup>48</sup>، وفي حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة، تعين السلطة المعنية موظفا من بين ممثلي الإدارة الدائمين، في ذات اللجنة.

ونشير إلى أنه من الأفضل أن تتم رئاسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالتناوب بين ممثل الإدارة، وممثل الموظفين الأكثر أقدمية، وذلك لتوفير الحياد، خاصة في حالة تساوي الأصوات أين يرجح صوت الرئيس<sup>49</sup>.

يكون اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بحضور الأعضاء الدائمين فقط، حيث لا يمكن للأعضاء الإضافيين حضور الاجتماعات، إلا في حالة استخلاف الأعضاء الدائمين، وذلك في حالة حدوث مانع مبرر<sup>50</sup>، كما نصت المادة 18 من المرسوم التنفيذي 20-199، على أنه لا يمكن لأي عضو من أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتوقع تسجيله في جدول الترقية في الدرجات أو في قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة أعلى، المشاركة في مداولات اللجنة، كما لا يمكن لأي أحد من أعضاء هذه اللجنة حضور اجتماعاتها، إذا كانت هذه اللجنة بصدد إبداء رأي يخصه بصفة فردية.

### الفرع الثاني: شروط سير مداولات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

يتم إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف رئيسها، أو بطلب كتابي ممضى من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل، أو من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم حول جميع المسائل المدرجة ضمن اختصاصاتها، حيث تبدي رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين<sup>51</sup>.

بالنسبة للنصاب القانوني للتداول، نصت المادة 19 من المرسوم التنفيذي 20-199 على أنه: " لا تصح مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا بحضور ثلاثة أرباع (4/3) أعضائها على الأقل.

عند عدم اكتمال هذا النصاب، يستدعى من جديد أعضاء اللجنة، في أجل ثمانية (8) أيام ويصح، عندئذ، اجتماعها إذا حضر نصف أعضائها".

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

وحسب المادة 20 من المرسوم التنفيذي 20-199، يجب أن يجرى عند نهاية كل اجتماع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء محضر مداوات مفصل، حيث يمضى من طرف كل الأعضاء الحاضرين، كما يجب أن يسجل في دفتر مرقم ومؤشر عليه من طرف السلطة المعنية، كما يجب على أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إمضاء محضر المداوات، مع ضرورة تسجيل كل التحفظات المحتملة لكل عضو من الأعضاء، كما يلتزم أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالسرية الكاملة فيما يتعلق بالمداوات، وكذا الوثائق التي تحصلوا عليها أو طالعوها بحكم عضويتهم، كما يجب عليهم أن يلتزموا باحترام السر المهني بخصوص جميع الوقائع والوثائق التي يطلعون عليها بحكم عضويتهم<sup>52</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، تسري ابتداء من تاريخ إمضاء محضر الاجتماع، كما تبلغ للموظف المعني في أجل ثمانية أيام، ابتداء من تاريخ هذا الاجتماع.

كما تُعدّ كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء نظامها الداخلي، وذلك طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة، حيث تتم الموافقة عليه بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية<sup>53</sup>، ويتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة لا يكون عضوا فيها.

#### الخاتمة:

تُعدّ اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إحدى هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، فهي هيئة استشارية، يعتبر وجودها أكثر من ضرورة لما فيه مصلحة للإدارة والموظف معا، وإجابة على إشكالية الدراسة توصلنا إلى أن المشرع الجزائري من خلال تأطير اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بمختلف القواعد القانونية التي تحدد اختصاصها وتشكيلها قد وصل بنسبة كبيرة إلى تحقيق الحماية اللازمة للموظف أثناء ممارسة وظيفته، خاصة بصدر المرسوم التنفيذي 20-199، حيث نص على ضرورة تحقيق المساواة بين ممثلي الإدارة والموظفين حتى لا تكون دائما بجانب الإدارة، وإنما تحاول تحقيق الديمقراطية عن طريق ما تصدره من قرارات تقبل الطعن فيها.

وبناءً على ما تم تحليله باقتضاب، توصلنا إلى أهم النتائج التالية:

- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية تُستشار في إطار المساهمة في تسيير بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف.

- تُعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة داخلية موجودة على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية، حيث تنشأ حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك بحيث تتساوى مستويات تأهيلها.

- تُعدّ اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة جماعية متساوية الأعضاء تجمع بالتساوي بين ممثلين عن الإدارة ومنتخبين عن الموظفين، لدراسة المسائل المتعلقة بهذا الأخير ولا اتخاذ القرارات بصفة جماعية.
- تقوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مبدأ الانتخاب في اختيار ممثلي الموظفين.
- بناء على ما تم تقديمه من النتائج نقترح أهم التوصيات التالية:
- ضمان التداول على رئاسة لجان الطعن، بين ممثلي الإدارة ومثلي الموظفين، وعدم حصر الرئاسة على السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثل عنها ضمانا للشفافية والحياد.
- تشجيع الموظفين ذوي الكفاءات للترشح لضمان حسن التمثيل .

### - قائمة المصادر و المراجع:

### I. النصوص القانونية:

- 1) الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966.
- 2) المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 1990/03/27، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 13، الصادرة في 1990/03/28.
- 3) المرسوم 10/84، المؤرخ في 1984/01/14، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 03، الصادرة بتاريخ 1984/01/17.
- 4) الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.
- 5) المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المؤرخ في 2007/09/29، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية عدد 61 الصادرة في 2007/09/30.
- 6) القانون رقم 01/16، المؤرخ في 2016/03/06، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 14، الصادرة في 2016/03/07.
- 7) المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 2017/11/02، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 66، الصادرة في 2017/11/12.
- 8) المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 2017/11/20، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 66، الصادرة بتاريخ 2017/11/12.
- 9) المرسوم التنفيذي رقم 19-165، المؤرخ في 2019/05/27، يحدد كفاءات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 37، الصادرة بتاريخ 2019 /06/09 .

10) المرسوم التنفيذي 20-199، المؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 44 الصادرة في 30 يوليو 2020.

## II. الكتب

- 1) أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012.
- 2) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 3) سميحة لعقابي و بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة (المظاهر و الضمانات)، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2014.
- 4) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 5) هاشمي خربي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2012.

## III. المقالات

- 1) محمد لموسخ و هميسي رضا، اللجنة المتساوية الأعضاء في النظام الدستوري الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، العدد الرابع، مارس 2008، الجزائر، ص 402-406.

## IV. رسائل الدكتوراه و الماجستير

- 1) قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليها (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، سنة 2012، 2011.
- 2) حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة محمد حيزر بسكرة، سنة 2012-2013.
- 3) 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 2012/2013.
- 4) سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، مذكرة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2008-2009.
- 5) مليكة أولاج ، نظام اللجان الإدارية و تطبيقاتها على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، فرع قانون و مالية، جامعة الجزائر1، الجزائر، سنة 2010/2011.

- <sup>1</sup> -المادة 63 من القانون رقم 01/16، المؤرخ في 06/03/2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 14، الصادرة في 07/03/2016.
- <sup>2</sup> - الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966.
- <sup>3</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جصور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص.131.
- <sup>4</sup> - الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006، الجزائر، ص.03.
- <sup>5</sup> - مثل اللجنة المتساوية الأعضاء البرلمانية، لمزيد من التفاصيل أنظر: محمد لموسخ و هميسي رضا، اللجنة المتساوية الأعضاء في النظام الدستوري الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، العدد الرابع، مارس 2008، الجزائر، ص 402-406.
- <sup>6</sup> - المرسوم التنفيذي 20-199، المؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 44 الصادرة في 30 يوليو 2020، ص.06.
- <sup>7</sup> -المرسوم 10/84، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، المؤرخ في 14/01/1984، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.
- <sup>8</sup> - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- <sup>9</sup> - علي العرنان مولود، الأسس النظرية للتوظيف العامة وتطور تطبيقاتها في نظام التوظيف العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه، فرع المؤسسات السياسية و الإدارية الجزائرية، جامعة قسنطينة 01، الجزائر، سنة 2012/2013، ص.419.
- <sup>10</sup> -تنص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 على: "تحول سلطة تعيين الموظفين و الأعوان العموميين و تسييرهم إلى من يلي: الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية، الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية، رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية، مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة...". المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، المؤرخ في 27/03/1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية عدد 13، الصادرة في 28/03/1990، ص.444.
- <sup>11</sup> - المادة 04 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- <sup>12</sup> - التعليم رقم 20، المؤرخة في 26/06/1984، المتعلقة بتنظيم و سير عمل لجنة الموظفين ولجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، الجزائر.
- <sup>13</sup> - المادة 06 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- <sup>14</sup> - سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2008-2009، ص. 41.
- <sup>15</sup> - التعليم رقم 16 المؤرخة في 07/07/2020، المتعلقة بتمديد عهدة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.
- <sup>16</sup> - المادة 08 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- <sup>17</sup> - المادة 9 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- <sup>18</sup> -المادة 101 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- <sup>19</sup> - المادة 63 فقرة 02 من الأمر 06-03، المرجع السابق.
- <sup>20</sup> - مليكة أولاج ، نظام اللجان الإدارية و تطبيقاتها على اللجان المتساوية الأعضاء في التوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، فرع قانون و مالية، جامعة الجزائر1، الجزائر، سنة 2010/2011، ص.58.
- <sup>21</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص.361.



- 22- المادة 11 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- 23- حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة محمد حيزر بسكرة، سنة 2012-2013، ص. 480.
- 24- المادة 22 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- 25- القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب، حسب نص المادة 128 من الأمر 03-06.
- 26- الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/ أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.
- 27- المادة 24 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- 28- المادة 25 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- 29- المادة 26 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- 30- المتربص هو كل شخص عيّن في وظيفة عمومية دائمة، يلزم بقضاء فترة تربص، يتمتع خلالها بصفة العون العمومي، و يخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-322، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، المؤرخ في 2017/11/20، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 66، الصادرة بتاريخ 2017/11/12.
- 31- المادة 45 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- 32- سميحة لعقابي و بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة (المظاهر و الضمانات)، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2014، ص. 119.
- 33- المرسوم التنفيذي رقم 17-322، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، المرجع السابق.
- 34- تمثل 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 07/304، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المؤرخ في 2007/09/29، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 61، الصادرة بتاريخ 2007/09/30، حيث تتم حسب ثلاثة وتأثر، المدة الدنيا والمتوسطة و القصوى.
- 35- هاشمي خرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2012، ص. 213.
- 36- 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 مسارهم المهني، أو بعد تكوين متخصص أو عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني، على سبيل الاختيار.
- 37- إن إعداد جدول الترقية دون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجعل قرارات الترقية مشوبة بعيب من عيوب الشكل وتعرضه للإلغاء، وحسب المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 فإن الرأي الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة الترقية في الدرجة أو الرتبة يعد إلزاميا للسلطة المختصة بالتعيين.
- 38- يقصد بالنقل الإجباري نقل الموظف لصالح المرفق العام، فلا يجوز نقل الموظف العام تلقائيا إلا لدواعي المصلحة العامة والمحافظة على حسن سير المرافق العامة بانتظام و اطراد.
- 39- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص. 150.
- 40- القرار رقم 005484 بتاريخ 2002/07/22، الصادر عن الغرفة الثانية، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، 2004، الجزائر، ص. 164.
- 41- 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.
- 42- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص. 176.
- 43- المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 2017/11/02، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 66، الصادرة بتاريخ 2017/11/12.

- <sup>44</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 19-165، المؤرخ في 27/05/2019، يحدد كفاءات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 37، الصادرة بتاريخ 09/06/2019 .
- <sup>45</sup> - أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص.281.
- <sup>46</sup> -القرار رقم 87137 في قضية (ق.أ) ضد (الم.ع.ج )، بتاريخ 03/01/1993، المجلة القضائية، العدد الثالث ، 1993، الجزائر، ص.222.
- <sup>47</sup> -قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليها (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، سنة 2011/2012، ص.87.
- <sup>48</sup> - المادة 14 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- <sup>49</sup> - سمية بن رموقة، المرجع السابق، ص.44.
- <sup>50</sup> - المادة 16فقرة 03 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- <sup>51</sup> -المادة 17 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- <sup>52</sup> - المادة 100 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.
- <sup>53</sup> - المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.