



اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

The equal administrative committee members

شفيق سعيد

صالح شخاب\*

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المنار، تونس      كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المنار، تونس

said.ch@laposte.net

bensadiaamina0@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 2023 /07 /17      تاريخ قبول المقال: 2023 /08 /18      تاريخ نشر المقال: 2023 /09 /15

الملخص:

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جزء لا يتجزأ من نظام الوظيفة العامة والمرفق العام، فقد أسند القانون لها مهام توسعت وتطورت بتطور الوظيفة العامة وعلاقة الموظف بالإدارة، وحتى يحمي المشرع الموظف من تعسف الإدارة اتجاهه. فقد أنشئت هذه اللجان التي تشكل مظها من مظاهر مشاركة ومساهمة الموظف في تسيير حياته الوظيفية في الجزائر لأول مرة في قانون الوظيفة العمومية رقم 66-133. ثم توال النص عليها في مختلف النصوص القانونية للوظيفة العمومية وآخرها الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. كما أعيد تنظيمها مؤخرا بصدور المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الذي حدد من خلاله المشرع تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات والإدارات العمومية من خلال تشكيلتها واختصاصاتها وسير عملها.

الكلمات المفتاحية: اللجنة، المتساوية، الأعضاء، المشاركة.

**Abstract:**

The administrative committees with equal members are an integral part of the system of the public service and the public facility. The law has assigned them tasks that have expanded and developed with the development of the public job and the employee's relationship with the administration, and in order to protect the legislator from the abuse of the administration towards him these committees which constitute a manifestation of the employee's participation and contribution in the conduct of his career in Algeria, were established for the first time in the public service law 66-133. Then it was stipulated in various legal texts related to the public service, the last of which was order 06-03 containing the general basic law for the public service. It was also recently reorganized with the issuance of executive decree no. 20-199, through which the legislator specified the organization of equal administrative committees' members in public institution and administrations through their formation, functions and workflow.

\* المؤلف المرسل

### اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

**Keywords:** the commission; equal; members; shar.

#### مقدمة:

تستعين الإدارة من أجل القيام بهدفها الأساسي المتمثل في تحقيق المنفعة العامة وتلبية حاجات الجمهور بجملة من الوسائل، منها القانونية التي تهدف الى التأثير على المراكز القانونية للمخاطبين على غرار الأعمال الإدارية الانفرادية في صرة القرار الإداري أو الاتفاقية في صورة العقد الإداري، وأعمال مادية لا تؤدي الى احداث أي أثر قانوني بواسطة المال العام أو الأملاك العامة.<sup>1</sup>

وأخرى بشرية تظهر من خلال الموظف العام، اذ يعد هذا الأخير العنصر الفعال في الأداء الإداري فهو المحرك لأي إدارة أو مؤسسة عمومية وأحد العوامل والوسائل الرئيسية لنجاح النشاط الحكومي ورفع أدائه في كل الدول من الناحية الإيجابية، أما من الناحية السلبية فيعد أحد العوامل الرئيسية لفشل الخطط التنموية وضعف أداء القطاع العام وتدهوره،<sup>2</sup> فإذا كان تقلد المهام والوظائف في الدولة هو حق دستوري يتساوى فيه جميع المواطنين،<sup>3</sup> الا أن هذا لا يعني عدم تدخل المشرع في الأنظمة التي تتبنى النظام المغلق

في كيفية تنظيم الالتحاق بالوظيفة العمومية،<sup>4</sup> لأن الواجبات المنوطة بالدولة مرتبطة باختيار موظفين أكفاء، يتولون تنفيذ المهام المسندة إليهم.

وفي إطار تدعيم التشاور والحوار ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، تم استحداث المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، كهيئة تشاور واقتراح تعتمد عليه الحكومة في تحديد سياستها في مجال الوظيفة العمومية، كما تم استحداث هيئات جماعية لمشاركة الموظفين في تسيير مساهم المهني والدفاع عن حقوقهم التي نشأت في إطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء نص عليها الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وأعيد تنظيمها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> خالد بلجيلالي، الوجيز في نظرية القرارات والعقود الإدارية، دون طبعة، دار بلقيس، الجزائر، 2017، ص.5.

<sup>2</sup> Olivier ;droit de la fonction publique ;universitaire de france ;2012,p01.

<sup>3</sup> المادة 67 من المرسوم الرئاسي 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق باصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء اول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية عدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

<sup>4</sup> فاطمة زهرة جدو وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر

رقم (06-03)، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، 2019، ص.10.

### اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

اذ تشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فضاء واسعا لمشاركة الموظفين في تسيير شؤونهم وتحسين أدائها مما يحقق الديمقراطية، وفي هذا الإطار تم طرح الإشكالية الرئيسة التالية:  
كيف نظم المشرع الجزائري اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كهيئات مشاركة استشارية وتأديبية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية والمرسوم التنفيذي رقم 20-199 المنظم للجان الإدارية المتساوية الأعضاء؟  
الاجابة عن هذا السؤال يكون في محورين أو مبحثين.

#### المحور الأول: النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

##### أولاً: تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

وفقا للمادة 62 من الأمر رقم 06-03 تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء، لجان الطعن، لجان تقنية.  
حيث نظم المشرع الجزائري اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كهيئات استشارية وتأديبية في إطار قانون الوظيفة العمومية رقم 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 20-199.  
يعد المسار المهني للموظف من اهم العمليات التخطيطية لكل المراحل التي يمر بها الموظف من يوم توظيفه الى انتهاء علاقة العمل ونظرا لارتباط الحياة المهنية للموظف بفكرة الديمومة والاستمرارية التي يجسدها اجراء الترسيم في الرتبة وهذا ما يترتب عليه ضرورة تنظيم المسار المهني للموظف لتحقيق الأهداف التنظيمية الفردية في تحقيق الخدمات العمومية وتجسيد الصالح العام من جهة والتحسين المستمر لوضعية الموظف المادية والاجتماعية من جهة أخرى<sup>5</sup>، ولعل أهم وسيلة تحقق ديمقراطية الوظيفة العمومية في التسيير المهني للموظف وهو خلق ديناميكية تمكنه من المشاركة في اتخاذ القرارات الفردية التي تتعلق بمساره المهني، على غرار اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء لذلك سنتطرق الى نشأة وتعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (أولاً)، وللأساس القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلتها (ثانياً).

#### 1 - مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء:

حتى يحمي المشرع الموظف من تعسف الإدارة أنشأ اللجان التي تشكل مظهرا من مظاهر ضمانة حماية ومشاركة ومساهمة الموظف في تسيير حياته الوظيفية ولذلك سنتناول في هذه الدراسة التطرق الى نشأة وتطور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (أولاً)، وتعريفها (ثانياً)

<sup>5</sup> حامدي نور الدين تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية في ظل الأمر الرامي الى تمديد العمل بالتشريع الفرنسي الا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية.

### اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

#### أ - تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

لم يتطرق المشرع الى تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الا ان المتفق عليه قانونا وفقها وقضاء هي اللجنة الإدارية التي تشكل مناصفة بين ممثلي الإدارة والموظفين، حيث تبنت الجزائر غداة الاستقلال نظام الوظيفة العمومية الذي افرزته الاحكام القانونية السارية في الحقبة الاستعمارية وفق المرسوم رقم 62 - 157 المؤرخ في 31-12-1962 وقد برر هذا القانون ببيان أسباب مقتضب من جهة في ظل الدولة المستقلة، ينبغي اصدار تشريعات تتلائم وطموحات الشعب، ومن جهة أخرى لا يمكن ترك الدولة دون منظومة قانونية<sup>6</sup> وهو النظام القائم على فكرة البنية المغلقة في الوظيفة العمومية والسلك الوظيفي<sup>7</sup> وكان من نتائج تبني هذه التركيبة غداة الاستقلال اعتماد السلطات العمومية على نظام المركزية المبرر بمقتضيات الظرف (ميلاد وتأكيد دولة وطنية تعاني من فادح في الإطارات) وإدارة خاضعة لسلطة إدارية عاجزة على تأكيد صفتها لتحسين صورتها، كما ظلت الوظيفة العمومية الجزائرية متأثرة بأحكام الأمر الفرنسي لسنة 1956 المستنقاة أحكامه من قانون 1946، وهي النصوص التي صدر بشأنها في عام 1962 قانون يؤكد على استمرار العمل بالقوانين الفرنسية الا ما كان يتعارض مع السيادة الوطنية<sup>8</sup>. بعد الاستقلال عرفت اللجان الإدارية العديد من النصوص التشريعية التنظيمية المؤطرة لها وهو ما سنتناوله في هذه النصوص وفحواها.

#### ب - خصائص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

سنتعرض في هذا العنوان الى خصائص ونشأة اللجان المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة او مجموعة رتب أو سلك او مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها للمؤسسات والإدارات العمومية وتتضمن تشكيلتها بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين حيث تراسهما السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة<sup>9</sup>

<sup>6</sup>أنظر المرسوم رقم 62-157 المؤرخ في 31-12-1962 المتضمن تمديد سريان القوانين الفرنسية في الجزائر ما عدا تلك التي تمس بالسيادة الوطنية الجريدة الرسمية عدد 02 الصادرة في 31 جانفي 1963.  
<sup>7</sup>عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، سبتمبر 2019، ص39.  
<sup>8</sup>سعيد مقدم، تطور الوظيفة العمومية في الجزائر، مقال منشور بمجلة الإدارة، الصادرة عن المدرسة الوطنية للإدارة، مجلد 23، عدد 2016 ص08.  
<sup>9</sup>أنظر المادة 64 من الأمر رقم 06-03.

### اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

وأهم صلاحياتها أنها تستشار في المسائل الفردية التي نخص الحياة الفردية المهنية للموظفين<sup>10</sup> ذلك في المسائل المحددة في المادة 9 من المرسوم رقم 84 - 10<sup>11</sup>.  
المؤرخ في 14 يناير 1984 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها كالآتي.

- الترقية في الدرجة
- تمديد التمرين
- الانتداب التلقائي والنقل الاجباري
- الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية
- العقوبات من الدرجة الثالثة، والدرجة الرابعة
- الجدول السنوي لحركة التنقلات المنصوص عليه في المادة 53 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- الإدراج في أحد اسلاك الانتداب.

وزيادة على ذلك تجتمع كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي<sup>12</sup> وتجدر الإشارة الى أنه إضافة الى الوظيفة الاستشارية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء توجد حالات تعتبر الارادة التي تدلي بها تكتسي طابعا إلزاميا وهي كالآتي:

- رفض قبول الاستقالة
- الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة
- التنزيل في الرتبة أو النقل الاجباري أو الإحالة على التقاعد تلقائيا والتسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو الغائها.

## 2 - الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

يتضمن هذا العنوان الاساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والذي سنتطرق اليه وفق العناصر الآتية التي تحدد المراحل التي مرجعها قانون الوظيفة العمومية  
أ-مرحلة صدور الأمر رقم 66 - 133:

<sup>10</sup>أنظر المادة 64 من الأمر رقم 06 - 03.

<sup>11</sup>انظر المرسوم رقم 84 - 10 المؤرخ في 14 يناير 1984 المحدد لاختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الصادرة في الجريدة الرسمية رقم 03 بتاريخ 17-01-1984.

<sup>12</sup>أنظر المادة 64 فقرة 2 من الأمر رقم 06-03

### اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

تعد هذه المرحلة أصعب المراحل التي مرت بها الوظيفة العمومية حيث عملت السلطات الجزائرية على تحقيق الانسجام لهياكلها الوظيفية والنصوص المنظمة لها، وسميت هذه المرحلة بمرحلة التطوير والتكيف الجديد للوظيفة العمومية مع الواقع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، حيث بدأ التفكير الأول بتشكيل اللجنة الوزارية المتكونة من وزارة المالية والداخلية لإعداد مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومية وبصدوره في 02 جوان 1966، تم استحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كإطار لمشاركة الموظفين في تسيير مساهم المهني. وإدارة شؤونهم لأول مرة في التشريع الوظيفي الجزائري بموجب المادة 13 من الأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية<sup>13</sup> التي نصت على أنه تحدث على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية والمصالح والجماعات المحلية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تخص الموظفين، كما أنشئت لجان متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح ولا سيما بالتدابير التي ترمي إلى ترمي إلى تجديد الطرق التقنية للعمل، وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، حددها النص الصادر بموجب المرسوم رقم 66-143 المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتنظيمها وسيرها.<sup>14</sup>

#### ب - مرحلة صدور المراسيم بعد الأمر رقم 66-133

1 - وهذا في ظل صدور المرسوم رقم 66-143 المتضمن اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتنظيمها وسيرها

وبهذا تم تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء بموجب نص خاص تطبيقي بصورة مستقلة عن قانون الوظيفة العامة لأول مرة بموجب المرسوم رقم 66-143، الذي جاء تطبيقاً للأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية<sup>15</sup>، حيث نصت المادة الأولى منه على أنه تؤسس لجان متساوية الأعضاء في الإدارات والمصالح المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية التي تستخدم الموظفين المشار إليهم في المادة الأولى من الأمر رقم 66-133 أعلاه، وذلك بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف

<sup>13</sup> محمد ميلود، سياسات التوظيف في الجزائر الواقع والتحديات، مقال منشور بمجلة الدراسات القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة الأغواط، المجلد الثاني، العدد 02، 2016، ص365.

<sup>14</sup> الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966.

<sup>15</sup> المرسوم رقم 66-143، المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتأسيسها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 08 يونيو 1966.

### اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

بالوظيفة العمومية، والوزير المعني، وتظم عدد من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين من الموظفين<sup>16</sup> وحدد المرسوم رقم 69-55 كليات تعيين ممثلي الموظفين<sup>17</sup>.  
**2 - في ظل المرسوم رقم 84-10 المحدد لاختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.**

جاء المرسوم رقم 84-10 المحدد للاختصاصات الجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمه وعملها، يسد النقائص التي شهدتها المرسوم رقم 66-143 سالف الذكر المتضمن اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها ولو كان متأخراً، حيث أنه بموجبه تكون اللجان المتساوية الأعضاء في الإدارات والمؤسسات في الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية التي يخضع موظفيها لأحكام الأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية<sup>18</sup> ويمكن أن تكون هذه اللجان حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك وتوضع كل لجنة لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين، لاسيما المكلفة بجمع الملفات مركزياً ومسكها<sup>19</sup>، أما عن تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء فقد تم تحديدها بموجب المرسوم رقم 84-11 المحدد لكليات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.<sup>20</sup>

**3 - في ظل المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.** لقد تأخر صدور النص القانوني المطبق على الوظيفة العمومية لما يقارب (7) سنوات<sup>21</sup>، بعد صدور القانون الساسي العام للعامل<sup>22</sup>، وذلك بموجب المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985<sup>23</sup>، الذي شغل مجال تطبيقه المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات

<sup>16</sup> المادة 2 و3 من المرسوم رقم 66-143 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

<sup>17</sup> للمزيد من التفاصيل أنظر المرسوم رقم 69-55 المؤرخ في 13 ماي 1969، المتضمن تحديد الكليات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية عدد 43، الصادرة في 20 ماي 1969.

<sup>18</sup> المادة الأولى من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لاختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية عدد 03 الصادرة في 17 يناير 1984.

<sup>19</sup> المادة 02 من المرسوم رقم 84-10 مع الأخذ بعين الاعتبار (قطاع النشاط، طبيعة الوظائف، عدد الموظفين، المستوى السلمي للسلك ضغوط المصلحة وتنظيمها).

<sup>20</sup> للمزيد من التفصيل أنظر المرسوم رقم 84-11 المؤرخ في 14 يناير 1984 المحدد لكليات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ج.ر، عدد 03 الصادرة في 17 يناير 1984.

<sup>21</sup> تيسين ربوح نظام الوظيفة العمومية

<sup>22</sup> القانون رقم 78-12.

<sup>23</sup> المرسوم رقم 85-12.

### اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

الطابع الإداري التابعة لها، ومصالح المجلس الشعبي الوطني والمجلس الأعلى للمحاسبة، وكل الهيئات العمومية التي تخضع لقانون المحاسبة العمومية كما تم استحداث لجان الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية، حيث تنظر لجان الموظفين في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين، وتتكون هذه اللجان من متساوي من ممثلي المؤسسة والإدارة المعنية وممثلين ينتخبهم الموظفين.<sup>24</sup>

#### ج - مرحلة صدور الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العام العمومية.

بصدور الأمر رقم 03-06 الذي اعتبر بمثابة انتفاضة في مجال تقنين الجوانب المختلفة للوظيفة العمومية، ثم إعادة تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب المواد 63 و64 حيث نصت المادة 63 من الأمر 03-06 على أنه تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين منتخبين عن الموظفين.

#### د - مرحلة صدور المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

استمر العمل بالمرسوم رقم 10-84 والمرسوم رقم 11-84 المذكورين سابقا بالرغم من صدور الأمر رقم 03-06 الذي مس بالتعديل بعض من صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، بوقت طويل قارب 14 سنة الى غاية سنة 2020 أين صدر النص التطبيقي الجديد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.<sup>25</sup>

#### 1 - تعريف الأمر رقم 03-06 للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

عرف الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفقا للمادة 63 منه التي تنص على. تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين<sup>26</sup> كما نصت المادة 64 على أنه تستشار

<sup>24</sup>المادة 2 و11 من المرسوم 85 - 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>25</sup>المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جوان 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطن واللجان التقنية.

<sup>26</sup>المادة 63 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.



### اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع، زيادة على ذلك كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي.<sup>27</sup>

#### 2 - تعريف المرسوم التنفيذي رقم 20-199:

عرف المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في نص المادة الثانية منه بقوله. "تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الاسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، ويؤخذ في عين الاعتبار في جميع الرتب التي تساوي مستويات تأهيلها طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك، ما يلاحظ أن المشرع حافظ على معيار تعريفه للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر رقم 03-06 والمرسوم التنفيذي رقم 20-199 على أساس المجال العضوي، من خلال كيفية التشكيل والاختصاصات المنصوص عليها في التشريعات والتنظيمات التي سبقتها، إلا أن هناك تغيرات جوهرية مست الإدارات التي تتواجد على مستواها وكذا المهام الموكلة اليها.

#### ثانيا: سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

تقتضي الدراسة التطرق الى الساس القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع والتنظيم الحالي والتطرق الى قواعدها وتشكيلها وقواعد عملها.

#### 1 - سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

عرف نظام الوظيفة العمومية ثلاث قوانين أساسية عامة، بدءا بالأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، مرورا بالقانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الذي حاول توحيد عالم الشغل، والذي طبق على قطاع الوظيفة العامة بموجب المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية وصولا الى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري العمل به.

وبالتوازي مع القوانين الثلاث الأساسية للوظيفة العامة نجد ثلاث مراسيم تنظيمية أساسية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 66-143 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن الاختصاصات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، والمرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لاختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها

<sup>27</sup>المادة 64 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

### اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

وتنظيمها وعملها، والمرسوم التنفيذي الأخير رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن في المؤسسات والإدارات العمومية الساري العمل به. وفي هذا الصدد ما يهمنا هو الإطار المرجعي والقانوني الذي تستند عليه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل القوانين والتنظيمات الساري العمل بها ومن ثم نقوم بدراسة الأساس القانوني لتنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر رقم 06-03 أولا والمرسوم التنفيذي رقم 20-199 ثانيا.

#### أ - تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جاء في ظروف سياسية خاصة، قائمة على التعددية واقتصاد السوق، مستهدفا المصلحة العامة وحماية فئة الموظفين، وتطبيقه جاء بخاصية توحيد صفوف الموظفين، وتحقيق وحدة الوظيفة العمومية لضمان احترافية الإدارة<sup>28</sup>، وشراكة في تسيير شؤونه وذلك عن طريق افراد بابا للجان المشاركة والطعن.

وتجد اللجان المتساوية الأعضاء مرجعها القانوني في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري العمل به الذي يعتبر قانون إطار يحدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة،<sup>29</sup> حيث تم النص عليها ضمن الباب الثالث المعنون بالهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية، فجاءت المادة 55 من الأمر رقم 06-03 محددة للهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية على سبيل الحصر كما يلي.

- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
- هيئات المشاركة والطعن

وقد تم تخصيص الفصل الأول للهيكل المركزي للوظيفة العمومية، أما الفصل الثاني فقد تم تخصيصه للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية،

ضمن الباب الثالث المعنون بالهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية فجاءت المادة 55 من الأمر رقم 06-03 محددة للهيكل وهيئات الوظيفة العمومية على سبيل الحصر كما يلي:

<sup>28</sup>بوزيان مكلل، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد كآلية قانونية لاصلاح الإدارة في الجزائر، مقال منشور بمجلة الإدارة، الصادرة عن المدرسة الوطنية للإدارة لمولاي أحمد مدغري حيدرة، الجزائر المجلد 19.  
<sup>29</sup>المادة الأولى من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

### اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

- ليتم افراد الفصل الثالث لهيئات المشاركة والطنن والتي تتكون حسب نص المادة 62 من الأمر رقم 03-06<sup>30</sup> من.

1 - لجان إدارية متساوية الأعضاء.

2 - لجان الطعن.

3 - لجان تقنية.

وقدمت وضع الإطار العام للجان الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال المادة 63 والمادة 64 من حيث مجالها العضوي واختصاصاتها وتشكيلها، تاركا المشرع بذلك للتفصيل أكثر.

ب - تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

للتفصيل في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وبعد 36 سنة من صدور المرسومين رقم 84-10 و 84-11 المتعلقين باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، صدر مرسوم جديد رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>31</sup>، ليفتح أفاق واسعة

للموظفين للمشاركة في تسيير حياتهم الوظيفية، اذ تضمن 105 مادة موزعة على أربعة أبواب وما يهمنها الباب الأول (المواد من 02 الى المادة 42) المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، والمواد من (02 الى 11) التي تضمنت تنظيم تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء، المواد من (12 الى 21) تضمنت اختصاصات وسير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أما المواد من (22 الى 46) تضمنت كفاءات تنظيم انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

2 - قواعد انشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

نتعرض في هذا العنوان الى قواعد تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء وتجديدها، والقواعد التي تحكم سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

تتطلب دراسة قواعد تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التعرض الى تعداد أعضائها ونظم تحديد مهامهم واستخلافهم كما يلي.

أ - الترشح الى عضوية لجان الموظفين.

<sup>30</sup>المادة 62 من المر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية

<sup>31</sup>أنظر المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية.

### اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين يحدد عدد الأعضاء في هذه اللجان.

تجدد عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء 3 سنوات، لكن بصفة استثنائية، تقليص مدة العهدة أو تمديدتها لضرورة المصلحة العامة، بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية عند الاقتضاء، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ولا يمكن ان يتجاوز هذا التقليص أو التمديد مدة 6 أشهر.

2 - وفي حالة ما حدث على هيكل رتبة أو سلك، يمكن إنهاء عهدة أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء التابعين لهما دون اشتراط المدة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية، وعند تجديد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يباشر الأعضاء الجدد وظائفهم، عند التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم.<sup>32</sup>

3 - إذا انقطعت عضوية أحد الاعضاء الدائمين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، قبل انتهاء عهده بسبب الاستقالة،<sup>33</sup>

أو عطلة طويلة الأمد، أو الإحالة على الاستيداع،<sup>34</sup> أو أي سبب آخر تنتهي به تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من أجلها، أو أصبح لا تتوفر فيه الشروط المطلوبة في هذا المرسوم حتى يكون عضوا في لجنة إدارية متساوية الأعضاء عين خلفه الإضافي عضوا دائما، بدلا عنه الى غاية تجديد اللجنة، وفي حالة تغيير أحد ممثلي الموظفين الدائمين السلك أو الرتبة، يتم استخلافه بعضو إضافي، وفي حالة عدم وجود عضو إضافي، يواصل المعني تمثيل الرتبة التي عين من أجلها الى غاية تجديد اللجنة.<sup>35</sup>

أما عن تعيين ممثلو الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فيكون بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني خلال خمسة عشرة يوما الموالية للإعلان عن نتائج انتخاب ممثلي الموظفين، وهو ما نصت عليه المادة 72 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

<sup>32</sup>المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

<sup>33</sup>للمزيد من التفصيل حول الاستقالة أنظر بن صابر بن عزوز، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري مقال منشور بمجلة قانون العمل في التشريع الجزائري مقال منشور بمجلة قانون العمل والتشغيل الصادرة عن جامعة مستغانم المجلد 2، ع4

<sup>34</sup>للمزيد من التفصيل أنظر الإحالة على الاستيداع المرسوم التنفيذي رقم 20-37 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، جريدة رسمية عدد77، الصادرة في 20 ديسمبر 2020.

<sup>35</sup>المادة 09 من المرسوم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

### اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

على أنه "يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية من طرف الهيئة التي لها سلطة التعيين".<sup>36</sup>

وهو ما أكدته المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 التي نصت على "... يعين ممثلو الإدارة الدائمون والاضافيون في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية خلال الخمسة عشرة يوما الموالية لاعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين ...". ويعينون من بين.

- موظفي الإدارة المثبتين المنتمين الى رتبة مصنفة في المجموعة "أ"

- ممثلي الإدارة من بين الموظفين المنتمين الى رتبة في المجموعة "ب" إذا كان عدد الموظفين المنتمين الى الرتبة "أ" في نفس الإدارة غير كافي.<sup>37</sup>

ب - سير الأعمال والضمانات المخولة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

طبقا لنظامها الداخلي وقانون الوظيفة العمومية والتنظيم، تعمل اللجان الإدارية المتساوية

المتساوية الأعضاء على حل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين عن طريق الدورات التي تعقدتها بالإضافة الى المداولات.

#### 1 - النظام الداخلي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

طبقا للمادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 السالف الذكر تعد كل لجنة متساوية الأعضاء نظامها الداخلي، طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، وتتم الموافقة على النظام الداخلي حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية.

#### 2- مداولات اللجان المتساوية الأعضاء.

لا تصح مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الا بحضور ثلاثة أرباع أعضائها على الأقل، وفي حالة عدم اكتمال النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال ثمانية أيام، ويصبح عندئذ اجتماعها بحضور نصف أعضائها.

وعند نهاية كل اجتماع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يحرر محضر مداولات من طرف كل الأعضاء الحاضرين، ويسجل في دفتر مرقم ومؤشر من طرف السلطة المعنية، ويتعين على أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء امضاء محضر المداولات والتحفظات المحتملة.

<sup>36</sup>المادة 72 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>37</sup>المادة 10فقرة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء.

### اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

#### المحور الثاني: مهام وصلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

##### أولاً: مهام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

- اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء في ظل الأمر رقم 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 20-199،

ان تخصيص هذه الدراسة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتطلب بالضرورة الخوض في اختصاصاتها ذات الطابع الاستشاري وصولاً الى الاختصاصات ذات الطابع التأديبي.

##### أولاً. ذات الطابع الاستشاري

خول القانون للجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب المادة 64 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القيام بمهام استشارية، ومن المعارف عليه أن الاستشارة قد تكون اختيارية من حيث الشكل والمضمون، وقد تكون اجبارية من حيث الشكل دون فحواها، كما قد تكون الزامية من حيث شكلها ومضمونها تأخذ صورة الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، والحالات التي تستوجب الرأي الاستشاري للجان المتساوية الأعضاء.

1 - الحالات التي تستوجب الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتم الرجوع الى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق حول المسائل المتعلقة بترسيم المتربص (أولاً)، والترقية في الدرجة والرتبة (ثانياً)، والادماج في رتبة الانتداب (ثالثاً)، والنقل الاجباري لضرورة المصلحة (رابعاً)، إعادة ادماج الموظف المعزول بسبب اهمال المنصب، وفقاً للتنظيم المعمول به (خامساً) وهو ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.<sup>38</sup>  
ترسيم المتربص.

لقد نظم قانون الوظيفة العمومية مرحلة إعادة المتربص وتهيئته في الفصل الثاني من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وأفرد قانون الوظيفة العمومية 20 مادة أحالته الى عن التنظيم.<sup>39</sup> وبعد ركود من المشرع في اصدار التنظيم دام قرابة 11 عشرة سنة، صدر المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.<sup>40</sup>

<sup>38</sup>أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

<sup>39</sup>سلامة عبد المجيد، المركز القانوني للمتربص في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مقال منشور في مجلة حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 34، العدد 03، 2020، ص167.

<sup>40</sup>المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و

الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 66 الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

### اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

والمتربص في مجال الوظيفة العمومية يعني كل عون يشغل أو يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة غير أنه لم يتم ترسيمه بعد في رتبته من السلم الإداري، حيث يتوقف ذلك على اجتيازه لفترة التربص بنجاح أو على ثبوت صلاحيته الفعلية لتولي مهام الوظيفة المعين فيها.<sup>41</sup> ويتم الترسيم على إثر نهاية فترة التربص والمقدرة بسنة،<sup>42</sup> وهي مدة معقولة وكافية بأن تسمح للفيها.<sup>43</sup>

لتقوم بعدها مصلحة المستخدمين على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية بإعداد قائمة التأهيل تتضمن مجموعة من البيانات الإلزامية الخاصة بالمتربص وذلك فيما يخص اسمه ولقبه ورتبته وتاريخ تنصيبه وتعيينه ورأي السلطة السلمية التي تملك صلاحية التعيين، ونتائج الامتحانات المهنية، وكل الوثائق الثبوتية. التي تثبت أن المتربص قد استفاد من تكوين تحضيري المشروط في بعض الرتب وتعرضها على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قصد تثبيته.<sup>44</sup>

ومن ثم فانه طبقا للمادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 والمادة 91 من الأمر رقم 06-03 يتم ترسيم المتربص بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

#### 1 - الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة.

تعرف الترقية بأنها نقل الموظف من وضع وظيفي أقل الى وضع وظيفي أكبر، وتقسم الى قسمين ترقية في الدرجة تقتضي ترتيب بعض المزايا أهمها الزيادة في المرتب، وترقية في الرتبة والتي تقتضي ترتيب مسؤوليات جديدة.<sup>45</sup>

وبناء على نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 يتم الرجوع الى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة بعد التسجيل في قائمة التأهيل.

#### 1-1 الترقية في الدرجة.

<sup>41</sup> j.yvicent et oüttres droit publiqùegenérale 5éd lexis, paris2001 p1045-4

<sup>42</sup> المادة 84 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>43</sup> سميحة لعقابي وشمس الدين كمال الشريف، النظام القانوني للبعون المتربص في الوظيفة العمومية، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والاجتماعية الصادرة ج الجلفة، المجلد الرابع

<sup>44</sup> جلول بن سديرة وسليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، دراسة على مستوى المرسوم التنفيذي رقم 17-322 مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة الوادي، المجلد 09، العدد 03 ديسمبر 2018، ص49.

<sup>45</sup> عصمت عبد الكريم خليفة، نظام الترقية في الوظيفة العمومية في الجمهورية الجزائرية والتشريعات المقارنة، بحث مقدم للحصول على ماجستير الادارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، 1977، ص09.

### اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة الى الدرجة التي تعلوها مباشرة بصفة مستمرة حسب الطرق المحددة قانونا بعد أخذ الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء،<sup>46</sup> بناء على تقييم مسبق معد من طرف السلطة التي السلمية.

#### 1-2 الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل.

تعرف الترقية الاختيارية على أساس التسجيل في قائمة التأهيل بأنها انتقاء الموظفين المؤهلين للترقية المستوفين لشروط تولي مهام جديدة في السلك الأصلي، بعد التسجيل في جدول الترقية والذي يتعين على السلطة المختصة احترام ترتيب الجدول،<sup>47</sup> فالتسجيل في قائمة التأهيل يستوجب الرأي المطابق.

#### 2 - الإدماج في رتبة الانتداب.

تتم إحالة الموظف على الانتداب بقرار او مقرر فردي، يصدر عن<sup>48</sup> السلطة المؤهلة بالتعيين كالوزير في الإدارة المركزية والوالي في الولاية وبمأن وضعية الانتداب من المسائل التي تخص الحياة المهنية للموظف، فان استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء يعد أمرا إلزاميا.<sup>49</sup>

#### 3 - النقل الاجباري لضرورة المصلحة.

قد تلجأ السلطة الإدارية المختصة الى نقل الموظف بصورة اجبارية بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ويكن رأي اللجنة اجباريا أي يجب على الإدارة أن تأخذ به، فاذا قامت الإدارة باتخاذ قرار نقل الموظف دون أخذ الرأي المطابق للجان الموظفين، فهي ملزمة بعد ذلك بإخطار تلك اللجنة التي تصدر رأيا ملزما للإدارة، اما بالموافقة على مقرر النقل أو رفضه، وفي هذه الحالة الأخيرة على الإدارة أن تسحب قرارها وترجع الموظف الى منصبه الأصلي.

فالنقل الاجباري اجراء تلجأ اليه الإدارة دون أن تستند على خطأ تأديبي المنصوص عليه في المادة 158 من الأمر رقم 03-06.<sup>50</sup>

<sup>46</sup>تبيلة أوجيل، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 03-06، مقال منشور في مجلة الاجتهاد القضائي الصادرة عن جامعة بسكرة، المجلد 13، العدد 1، مارس 2021، ص415.

<sup>47</sup>Emmanuel aubini , droit de la fonction publique ; 4édition gualino édteur ; France ; 2010 ; p224.

<sup>48</sup>المادة 136 من الأمر رقم 03-06، المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

<sup>49</sup>المادة 136 من الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، تكون استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ملزمة في الانتداب الإداري دون الانتداب بقوة القانون (عوماري فاطمة الزهراء وبن زبطة عبد الهادي، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مقال منشور بمجلة الفكر للدراسات القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة خميس مليانة، المجلد 4، العدد 1، 2021، ص39).



### اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

#### 4 - إعادة ادماج الموظف المعزول بسبب اهمال المنصب وفقا للنظام المعمول به

العزل هو انتهاء مسبق للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة ويكون ذلك نتيجة لتخليه أو اهماله لمنصب عمله لمدة محددة قانونا، وهو يعتبر جزءا اداري للموظف المهمل لمنصبه.<sup>51</sup> وقد تم اسناد ابداء الرأي في إعادة الموظف المعزول الى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، حيث يحق للموظف الذي استفاد من العزل الاستفادة من مجموعة من الضمانات وإلغاء قرار العزل وإعادة ادماج الموظف لمنصبه بعد أخذ الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب.<sup>52</sup> ثانيا الحالات التي تستوجب الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، يتم الرجوع الى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لابداء الراي الاستشاري في المسائل المتعلقة بتعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أصناف التوظيف (أولا)، مناهج تقييم الموظفين (ثانيا)، النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه (ثالثا)، إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية (رابعا)، ترقية الموظف في الرتبة بصفة استثنائية، عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك (خامسا) الحركات الدورية لنقل الموظفين، المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها (سادسا).<sup>53</sup>

#### 1 - تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أصناف التوظيف.

ان تكريس مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية الذي نص عليه المشرع الجزائري في المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وفي هذا الإطار فان اختيار النسب القانونية المطبقة على مختلف النسب أنماط الالتحاق بالوظائف العامة يخضع للرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء سواء تعلق الأمر بأنماط التوظيف الخارجي.<sup>54</sup>

<sup>50</sup>نبيلة صديقي، النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة والاجراء التنظيمي الداخلي، مقال منشور بمجلة القانون والعلوم السياسية الصادرة عن جامعة النعامة العدد 02، جوان 2015، ص360.  
<sup>51</sup>ظاهر بوشيبية، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مقال منشور بمجلة أفاق العلمية الصادرة عن جامعة تلمسان، المجلد 13، العدد 01، 2021، ص ص442، 443.  
<sup>52</sup>المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، الجريدة الرسمية عدد66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.  
<sup>53</sup>المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتضمن للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.  
<sup>54</sup>للتفصيل أكثر أنظر سعد لقيب، التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مقال منشور بمجلة الحقوق والعلوم السياسية الصادرة عن جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 22، 2015، ص104.

### اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

#### أ - منهاج تقييم الموظفين.

لقد جعل المشرع الجزائري السلطة السلمية للموظف هي الجهة المنوطة بها تقييم الموظف، باعتبارها الأقدر على تحديد مدى جدارته وكفاءته في أداء عمله، فمعيار التبعية الوظيفية المعمول عليه لتحديد الجهة المختصة بوضع التقرير عن الموظف،<sup>55</sup> الا أنه يتوجب على الإدارة استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تحديد مناهج التقييم وذلك عملا بنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20 والمادة 100 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على أنه تحدد الإدارات والمؤسسات العمومية، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، التقييم التي تتلاءم وطبيعة نشاطات المصالح المعنية.<sup>56</sup> المنصوص عليها ضمن المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019، المحدد لكيفيات تقييم الموظف السالف الذكر.

#### 1 - النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف،

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ودورها في حماية الموظف من الإدارة خاصة في مسائل هامة كالتقييم الذي يمنحه رئيس السلطة السلمية، حيث تبلغ النقطة المرقمة الى الموظف المعني 15 يوما على الأقل قبل اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والتي يمكنها بناء على طلب من الموظف اقتراح مراجعتها بعد التأكد من تعسف هذا الاخير، وتعرض اقتراحا على رئيس السلطة الذي له صلاحية التعيين.<sup>57</sup>

#### 2 - إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية.

الاستيداع يتخذ صورتين، الاستيداع بقوة القانون متى استدعت المصلحة العامة ذلك والاستيداع الإداري بطلب من المعني لأغراض شخصية وهو اجراء اداري بحت،<sup>58</sup> يمكن من الموظف لأسباب معينة أن يلتمس من الإدارة الاستفادة من الإحالة على الاستيداع تملك الإدارة في هذه الحالة السلطة التقديرية في قبول الوضعية أو رفضها مع تبريرها لموقفها للموظف، ويحال الموظف على وضعية

<sup>55</sup> سميحة لعقابي، نظام تقييم الموظف العمومي في التشريع الجزائري بين الفعالية والقصور، مقال منشور بمجلة الباحث للدراسات الأكاديمية الصادرة عن جامعة باتنة 1، العدد 01 العدد 08، جانفي 2016، ص500.

<sup>56</sup> المادة 100 من الأمر رقم 06-03، المتعلق بالوظيفة العمومية.

<sup>57</sup> المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المحدد لكيفيات تقييم الموظف.

<sup>58</sup> للتفصيل أكثر في شرح الاستيداع أنظر. المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف الجريدة الرسمية عدد 77، الصادرة في 20 ديسمبر 2020.

### اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

الاستيداع، بطلب منه لأغراض شخصية، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في حالات حددتها المادة 148 من الأمر رقم 03-06.<sup>59</sup>

**3- ترقية الموظف في الرتبة، بطريقة استثنائية** عما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له.

تتمثل الترقية في الدرجة في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة الى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الذي يعلوه مباشرة وتنقسم الترقية في الرتبة الى ترقية على أساس الشهادة، وترقية عن طريق الاختبار المهني، وترقية بعد التكوين المهني المتخصص، وترقية عن طريق الفحوصات المهنية - كما يمكن ترقية الموظف بصورة استثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاضع له على ذلك،<sup>60</sup> وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.

**4 - الحركات الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها.**

نظم موضوع نقل الموظفين ضمن أحكام الفصل السادس من الباب السادس من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا بعض القوانين الأساسية الخاصة غير أن الحركة الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها، لا تتم الا بعد أخذ الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.<sup>61</sup>

**ثانيا: لجنة الطعن**

رغبة في حماية الموظف العام من تعسف الإدارة في المجال التأديبي، أناط المشرع باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مهامها تأديبية، حيث نصت الفقرة الثانية من المادة 64 من الأمر رقم 06-03 ، "تجتمع زيادة على ذلك، كلدنة ترسيم وكمجلس تأديبي".

وهو ما أكدت عليه المادة 12. "يتم الرجوع الى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لابداء الراي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة.... بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.<sup>62</sup>

<sup>59</sup>للتفصيل أكثر أنظر. عتيقة معاوي ورؤوف بو سعيدة، وضعية الإحالة على الاستيداع مقال بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية ج. الواد

<sup>60</sup>المادة 107 من الأمر رقم 03-06، المتعلق بالوظيفة العمومية.

<sup>61</sup>أنظر المادة 13 من الأمر رقم 03-06، المتعلقة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

<sup>62</sup>المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلقة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

### اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

وفي هذا الإطار يتم دراسة اجتماع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة لضمان سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي.

#### 1 - اجتماع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

نصت المادة 165 من الأمر رقم 03-06 على أنه. "تأخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبر، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة (45) وأربعون يوما من ابتداء من تاريخ اخطارها".

وقد نصت المادة 163 من الأمر رقم 03-06 على العقوبات من الدرجة الثالثة والتي تتمثل في،

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) الى ثمانية (08) أيام.
- التنزيل من درجة الى درجتين.
- والعقوبات من الدرجة الرابعة التي تتمثل في.
- التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.

وتخضع هذه العقوبات الى الإجراءات التالية.<sup>63</sup>

1 - **معاينة الخطأ**, تتم المعاينة حسب نص المادة 166 من الأمر رقم 03-06 بإعداد تقرير يتضمن أسباب متابعة الموظف تأديبيا، يذكر الفعل المرتكب من جانبه، والذي يشكل خطأ مهنيا من درجة ما، تحديد مدى مسؤولية الموظف في المؤسسة والإدارة المستخدمة، الضرر الناجم عن الخطأ، العقوبة المناسبة المراد توقيعها وغيرها.

2 - **اخطار المجلس التأديبي**. "اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء" يتم اخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب مبرر حسب المادة 166 السالفة الذكر وذلك في أجل لا يتعدى (45) خمسة وأربعون يوما تسري من تاريخ معاينة الخطأ، ولا يسقط الخطأ بانقضاء الأجل، مما ينبني عليه عدم متابعة الموظف تأديبيا ويعتبر الاخطار بمثابة تحريك للدعوى التأديبية الذي تباشره سلطة التعيين ضد الموظف مرتكب الخطأ المهني، وذلك امام اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي، الذي يلزم

<sup>63</sup>سامية العايب، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة الدراسات الحقوقية الصادرة عن جامعة سعيدة، المجلد 07 العدد 03 سبتمبر 2020، ص483 و484.

### اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

وجوبا بالفصل في الدعوى التأديبية في ظرف لا يتعدى (45) خمسة وأربعون يوما، تسري من تاريخ اخباره بالدعوى بحسب المادة 165 فقرة 02، وعند الضرورة قد يطالب المجلس التأديبي من سلطة التعيين فتح تحقيق اداري، والأمر جوازي، على مجلس التأديب كامل السلطة التقديرية في فتح تحقيق اداري وفق مقتضيات الصالح العام.

#### ج - ضمانات سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي.

لقد كرس المشرع الجزائري المجلس التأديبي المتمثل في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تجسيدا منه للنظام الشبه رئاسي في التأديب، ضمانا منه في مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، وبذلك يكون للمجلس التأديبي دور هام في حماية الموظف العمومي اثناء المسائلة التأديبية في ظل عدم وجود ترابط بين الخطأ والعقوبة، وكذا وجود سلطة تأديبية ذات اختصاص واسع في المجال التأديبي.<sup>64</sup>

وتتمثل هذه الضمانات في احترام حقوق الدفاع (أولا)، والتحقيق (ثانيا).

#### 1 - احترام حقوق الدفاع.

لقد كفلت قوانين الوظيفة العامة مبدأ حق الدفاع للموظف العام، حيث نصت المادة 169 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03 على أنه يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمحامي مخول أو موظف يختاره بنفسه.

اذ مكن المشرع الجزائري الموظف العام من حق الدفاع سواء بنفسه أو عن طريق الاستعانة بمحامي دفاع أو أي شخص يراه مناسبا للحضور أمام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمنعقدة كمجلس تأديبي، ذلك وفقا لاختياره، كما يتطلب ضمان حق الدفاع تمكين الموظف من جميع الوسائل القانونية التي تسمح له بتبرئة نفسه، وهذا ما يقتضي سماع كل شخص وصل الى علمه معلومات تفيد القضية المطروحة بأي طريقة وهو ما نصت عليه المادة 169 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر.<sup>65</sup>

2 - التحقيق التأديبي. لقد منح المشرع الجزائري للهيئة المنتخبة أو ممثلا حق توجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة للموظف العام، وبمقتضى ذلك فان السلطة الرئاسية هي المختصة باجراء الاتهام والتحقيق<sup>66</sup> كما أناط المشرع مهمة التحقيق التأديبي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. اذ يتمتع المجلس التأديبي بسلطة الرقابة والنظر في قرار العقوبة التأديبي المعروضة عليه بناء على تقرير معلل يصدر عن

<sup>64</sup>كريمة العفاري وراضية بن لمبارك، المجلس التأديبي كهيئة ضامنة لحقوق الموظف العام في التشريع الجزائري، مقال منشور بالمجلة الأكاديمية للبحث القانوني الصادرة عن جامعة بجاية، المجلد 11، العدد 04، 2020، ص117.

<sup>65</sup>كريمة العفاري وراضية بن لمبارك، المرجع نفسه، ص129.

<sup>66</sup>كمال رحماوي، تأديب الموظف العام الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه، الجزائر، 2006، ص155.

### اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

السلطة الرئاسية، وإذا رأت هذه الخيرة أن التوضيحات المقدمة إليها غير كافية، أمرت باقتراح منها إجراء تحقيق آخر مع توضيح النقاط التي كان غموضا فيها أو لبس<sup>67</sup>النتائج.

تتكون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلي الإدارة يعينون بموجب قرار من الوزير أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، أو مدير المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية، وممثلي الموظفين الذين يتم انتخابهم على مستوى الإدارة أو المرافق العامة والمؤسسات ذات الطابع الإداري، تحدث محليا بموجب قرار من الوالي بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، أما مركزيا تحدث بموجب قرار من الوزير المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

- وتعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إطار مشاركة للموظفين لتسيير شؤونهم وأحد الميكانيزمات المكفولة للموظفين لممارسة الديمقراطية وحق الدفاع.

- تتمتع اللجان الإدارية بنوعين من الاختصاصات أولها استشارية وثانيها تأديبية في مسألة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

- وسع التنظيم الحالي الساري المفعول الصادر بموجب المرسوم رقم 20-199 من وضعية الحالات التي تتطلب الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء مما يضيق من السلطة التقديرية للإدارة الاقتراحات.

- تأخر التنظيم بإصدار النص التطبيقي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-199 للجان المتساوية الأعضاء بعد مرور 14 أربعة عشرة سنة من صدور الأمر رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية، مما أثر سلبا على حقوق الموظفين، وهو ما يستوجب ضرورة مراجعة النصين القانونيين بما يتماشى والاختصاصات الحديثة للجان المتساوية الأعضاء.

- إخضاع جميع القرارات الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الى رقابة القاضي الإداري في حالة وجود تعسف من طرفها.

فصل سلطة التحقيق عن سلطة الاتهام، مع وضع معيار دقيق لشفافية التحقيق والاتهام.

- جعل التحقيق وجوبي في الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة.

- في عملية النقل الاجباري لضرورة المصلحة نقترح وجوبية استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الحال قبل اصدار قرار النقل.

<sup>67</sup>خلف رؤوف، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر، 2002، ص97.

**اللجان الادارية المتساوية الأعضاء**

في الأخطاء من الدرجتين الثالثة والرابعة بهدف الوضوح وضمان حماية الموظف العمومي نقترح انشاء محكمة خاصة للتأديب مستقلة عن سلطة التأديب.

**قائمة المصادر والمراجع:**

- أولا النصوص القانونية.

**1 - القوانين.**

- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد32، الصادرة في 08 أوت 1978.

**2- الأوامر.**

- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد46، الصادرة في 26 جوان 2006.

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد46، الصادرة في 08 جوان 1966.

**3 -المراسيم.**

- المرسوم رقم 62-157 المؤرخ في 31-12-1962، المتضمن تمديد سريان القوانين الفرنسية في الجزائر ماعدا تلك التي تمس بالسيادة الوطنية الجريدة الرسمية عدد02، الصادرة في 31 جانفي 1963.

- المرسوم رقم 66-143، المؤرخ في 20 يونيو 1966، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية عدد46، الصادرة في 08 يونيو 1966.

-المرسوم رقم 69-55، المؤرخ في 13 ماي 1969، المتضمن تحديد الكيفيات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية عدد43، الصادرة في 20 ماي 1969.

-المرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لاختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية عدد03، الصادرة في 17 يناير 1984.

-المرسوم رقم 84-11، المؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لكيفيات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية عدد13، الصادرة في 17 يناير 1984.

-المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية عدد13، الصادرة في 23 جوان 1985.

### اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

- المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب الجريدة الرسمية عدد66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.
- المرسوم التنفيذي رقم 19165، المؤرخ في 27 ماي 2019، المحدد لكيفيات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية عدد37، الصادرة في 9 جوان 2019.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المؤرخ في 25 جوان 20120، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن وللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 44، الصادرة في 30 جوان 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المؤرخ في 12ديسمبر 2020المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية، عدد77 الصادرة في 20 ديسمبر 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية عدد82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020.
- ثانيا الكتب.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة دار هومة، الجزائر، 2004.
- خالد بلجيلالي، الوجيز في نظرية القرارات والعقود الإدارية، دون طبعة، الجزائر، 2017.
- فاطمة زهرة جدو وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية (وفقا للأمر رقم 06-03) دون طبعة، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، 2009.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، سبتمبر 2019.
- باللغة الفرنسية.
- Emmul aubin.Droit de lafonction publique.Gulinoéditeur.france.2010.
- D.yvincent et autres, droit publique générale, 5 édition, lexis, paris, 2001.40 livierdrad ; droit de lafonction publique ; presses ; universitaire de France ; 2012.
- الرسائل والمذكرات.
- خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر، 2002.



### اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

- عصمت عبد الكريم خليفة، نظام الترقية في الوظيفة العمومية نظام الترقية في الوظيفة العمومية في الجمهورية الجزائرية والتشريعات المقارنة، مذكرة ماجستير فرع الإدارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، 1979. المقالات.
- بن صابر بن عزوز، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة قانون العمل والتشغيل الصادرة عن جامعة مستغانم، المجلد 02، العدد 4، 2017.
- بوزيان مكلل، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد، كآلية قانونية لاصلاح الإدارة في الجزائر، مقال منشور بمجلة الإدارة الصادرة عن المدرسة الوطنية للإدارة، مولاي لحسن مدغري، حيدرة، الجزائر المجلد 19، العدد 37، 2009.
- جلول بن سديرة وسليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية المجلد 09، العدد 03، ديسمبر 2018.
- سامية العايب، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة الدراسات الحقوقية الصادرة عن جامعة سعيدة المجلد 07، العدد 03، سبتمبر 2020.
- سعد لقيب، التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مقال منشور بمجلة الحقوق والعلوم السياسية الصادرة عن جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 02، العدد 22، 2015.
- سعيد مقدم، تطور قانون الوظيفة العمومية في الجزائر، مقال منشور بمجلة إدارة الصادرة عن المدرسة الوطنية للإدارة مجلد 23، عدد 01، 2016.
- سلامة عبد المجيد، المركز القانوني للمتربص في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مقال منشور بمجلة حوليات جامعة الجزائر 01، المجلد 34، العدد 03، 2020، ص 167.
- سميحة لعقابي وشمس الدين بشير الشريف، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والاجتماعية الصادرة عن جامعة الجلفة، المجلد الرابع، العدد الرابع، 2019.
- سميحة لعقابي، نظام تقييم الموظفين في التشريع الجزائري بين الفاعلية والقصور، مقال منشور بمجلة الباحث للدراسات الاكاديمية الصادرة عن جامعة باتنة 01، العدد 08، جانفي 2016، ص 500.
- نبيلة صديقي، النقل بين العقوبة المقنعة والاجراء التنظيمي مقال منشور بمجلة والعلوم السياسية عن جامعة النعامه العدد 02، جوان 2015.

اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

- الطاهر بوشيبة، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري مقال منشور بمجلة أفاق العلمية الصادرة عن جامعة تمنراست المجلد 13، العدد 01، 2021، ص ص442، 443.
- عتيقة معاوي ورفيق بوسعيدة، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيود ضرورة المصلحة، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة الوادي، المجلد 11، العدد 01، أبريل 2020.
- عوماري فاطمة الزهراء وبن زيطة عبد الهادي، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مقال منشور بمجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة بجاية، المجلد 11، العدد 1، 2012.
- كريمة العيفاوي وراضية لمبارك، المجلس التأديبي كهيئة ضامنة لحقوق الموظف العام في التشريع الجزائري، مقال منشور بالمجلة الأكاديمية للبحث القانوني الصادرة عن جامعة بجاية، المجلد 11، العدد 04، 2020.
- محمد ميلود سياسات التوظيف في الجزائر القواقع والتحديات، مقال منشور بمجلة الدراسات القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة الأغواط، المجلد 02، العدد 02، 2016.
- نبيلة أفوجيل، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03، مقال منشور بمجلة الاجتهاد القضائي الصادرة عن جامعة بسكرة، المجلد 13، العدد 01، مارس 2021.
- نورالدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مقال صادر بمجلة عن جامعة الجلفة، المجلد 03، العدد 02، 2014.
- ياسين ربوح، نظام الوظيفة العامة التطور والخصائص، مقال منشور بمجلة البحوث السياسية والقانونية، جامعة الجلفة.
- النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا للأمر 06-03، المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
- The legale system of the administrative committees of equal members in the light of order 06-03 and executive decree 20-19.