

دور اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف العام

The role of equal membership administrative committees in managing the career path of the public employee.

طالب الدكتوراه: شلالى محمد (*)

كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1

hamama26@hotmail.fr

فرقة البحث: دور المورد البشري في تحقيق التنمية المستدامة على المستوى المحلي
جامعة بومرداس، كلية الحقوق

أ.د أميداتو محمد

كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1

Ahmidatou2006@yahoo.fr

تاريخ القبول للنشر: 2024/04/28

تاريخ الاستلام: 2024/03/22

الملخص:

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء احد هيئات الوظيفة العمومية التي يتم من خلالها تجسيد مبدأ مشاركة الموظف في تسيير حياته المهنية، حيث منحها المشرع اختصاصات استشارية تتراوح بين الإلزام والاختيار تبعا لموضوع الاستشارة، والتي تعد ضمانا للموظف العام في مواجهة الإدارة التي قد تتعسف في استعمال السلطة التقديرية المقررة لها، حيث نص المشرع على مجالات تدخل هذه اللجان عبر مختلف مراحل المسار المهني للموظف، بما يضمن له الاستفادة من حقوقه وحمايته من أي تعسف.
الكلمات المفتاحية: اللجان، مشاركة الموظف، الاستشارة.

Abstract:

Equal membership administrative committees are considered one of the public service bodies through which the principle of employee participation in managing their professional life is embodied. The legislator has granted them consultative powers ranging from obligation to choice depending on the subject of consultation, which is a guarantee for the public employee in facing an administration that may abuse its discretionary authority, especially considering it as the strongest, the legislator stipulates the areas of intervention of these committees throughout the various stages of the employee's professional career path, ensuring that he benefits from his right and protects him from any abuse.

Keywords: committees, employee participation, consultation.

* شلالى محمد

مقدمة:

تربط الموظف العام بالإدارة علاقة قانونية تنظيمية يتم من خلالها تحديد حقوقه وواجباته، بحيث يمكن للإدارة في إطار تحقيق المصلحة العامة أن تقوم بتعديل المركز القانوني للموظف دون أن يكون له الحق في التمسك بنظرية الحقوق المكتسبة، إلا أن الأخذ بهذه النظرية على إطلاقها يؤدي إلى عدم توازن العلاقة بين الطرفين، خاصة عندما تتمتع فيها الإدارة بسلطة تقديرية تجعل قراراتها مشوبة بعيب التعسف، لذلك نص المشرع على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كأحد الضمانات المقررة لفائدة الموظف العام.

وقد تباينت قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة عند نصها على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، بحسب طبيعة النظام الاقتصادي والسياسي السائد آنذاك، إلى غاية سنة 1989 أين تم تبني التعددية السياسية وما ترتب عنها من تحولات، لا سيما في مجال الوظيفة العمومية، حيث أصبحت هذه اللجان تشكل تجسيدا لمبدأ مشاركة الموظف في تسيير مساره المهني.

تكمن أهمية هذه الدراسة في الإلمام بدور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كألية للموازنة بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة، ومدى فعاليتها باعتبارها احد الضمانات المقررة للموظف العام، لا سيما من حيث تجسيد مبدأ مشاركته في تسيير مساره المهني وحمايته من أي تعسف قد يصدر من الإدارة بسبب سلطتها التقديرية وما تتمتع به من امتيازات، وهو ما يدفع إلى طرح الإشكالية الآتية:

كيف نظمت النصوص القانونية اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف العام؟

للإجابة على هذه الإشكالية سيتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي عن طريق دراسة وتحليل النصوص القانونية التي تنظم هذه اللجان، إضافة إلى النصوص التي لها علاقة بها بطريقة غير مباشرة.

سيتم دراسة هيكله وسير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (المبحث الأول) واختصاصاتها (مبحث ثان).

المبحث الأول: هيكلية وسير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يخضع إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى تعيين عدد متساوي من ممثلي منتخبيين عن الموظفين وممثلين معينين عن الإدارة المعينين، ويتم تسييرها وفقا للإجراءات المنصوص عليها.

سيتم دراسة هيكلية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (المطلب الأول) وسير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (المطلب الثاني).

المطلب الأول: هيكلية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

نص القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية على الأحكام العامة لهذه اللجان وأحال إلى التنظيم كليات تطبيقها (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

الفرع الأول: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يخضع إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى معيار عدد الموظفين وكذا معيار هيكلية المؤسسات والإدارات العمومية وكذا طرق تسيير المسار المهني لموظفيها.

أولا- اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المستقلة

يتم إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بشكل أولي في المؤسسات والإدارات العمومية ذات الطابع الإداري فقط دون غيرها (ماضي، 2023، صفحة 210)، بالنسبة لكل رتبة أو عدة رتب، أو سلك أو عدة أسلاك تتساوي مستويات تأهيلها (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199) إذ يعد توفر العدد المطلوب من الموظفين كاشفا للجنة وليس منشئا لها.

كما يلاحظ بأن المشرع اعتمد في إنشاء هذه اللجان معيار تساوي مستوى التأهيل لكل مجموعة من الرتب (الأمر رقم، 06-03) أو مجموعة من الأسلاك (الأمر رقم، 06-03) بحيث ترتبط مستويات التأهيل بطبيعة النشاطات التي يمارسها الموظفون التي قسمها إلى أربعة مجموعات يمكن تقسيمها إلى مجموعات فرعية (الأمر رقم، 06-03).

وقد فصل التنظيم أكثر بالنص على أن إنشاء هذه اللجان يجب الأخذ فيه بعين الاعتبار طبيعة مهام الرتب أو الأسلاك وتعداداتها وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199)، حيث يهدف إلى الموازنة بين مصلحة الموظف من خلال شرط معيار تساوي مستوى تأهيل الرتب أو الأسلاك وتعداداتها ومصلحة الإدارة من خلال شرط ضرورة المصلحة وتنظيمها.

ثانيا- اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المشتركة

يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية الاشتراك عن طريق إنشاء لجان إدارية متساوية الأعضاء، وفقا للشروط التالية:

- أن تكون هذه المؤسسات أو الإدارات العمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري،
- أن يكون عدد الموظفين بهذه المؤسسات والإدارات العمومية غير كاف لإنشاء لجنة إدارية متساوية الأعضاء بصفة مستقلة،
- أن يتم إنشاؤها وفقا للإجراءات المنصوص عليها بموجب المادة 2 من نفس المرسوم(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

يلاحظ بأن هذه الطريقة تم استحداثها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-199 بهدف ضمان حق مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، عندما لا يسمح تعداد الموظفين بتشكيل لجان إدارية متساوية الأعضاء، فيتم استثناء تكوين لجان مشتركة على مستوى نفس القطاع الوزاري، باعتباره قمة الهرم الإداري ويختص بمهام حددتها النصوص القانونية التي تنظمه، والتي يتم توزيعها على المؤسسات والإدارات العمومية التابعة له بموجب النصوص القانونية المنظمة لها أيضا، وبذلك فإن طبيعة المهام المشتركة تسمح بإنشاء لجان مشتركة عندما لا يسمح تعداد الموظفين بتشكيلها.

ثالثا- اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في إطار التسيير المركزي للمسار المهني للموظفين هي الأخرى تم استحداثها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-199، حيث يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية التي تسيير مركزيا المسار المهني لموظفيها ولديها مصالح محلية و/أو جهوية، أن تقوم بإنشاء لجان إدارية متساوية الأعضاء، وفقا للشروط التالية:

- أن تكون طريقة تسيير المسار المهني للموظفين مركزية وتتوفر هذه المؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم على مصالح جهوية و/أو محلية،

- أن يكون تعداد الموظفين كاف بإنشائها،

- تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين بتكوين هذه اللجان وتحديد صلاحياتها،

- أن يتم إنشاء هذه اللجان وفقا للإجراءات المنصوص عليها بموجب المادة 2 من

نفس المرسوم، بعد أخذ رأي المصالح المركزية المكلفة بالوظيفة العمومية(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

ويعد إنشاء اللجان المشتركة إجراء جوازي يخضع للسلطة التقديرية للمؤسسات والإدارات العمومية، في إطار سعيها إلى تحقيق المصلحة العامة من خلال تفادي مركزية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتحويلها إلى نمط لا مركزي وفقاً لشروط معينة.

رابعاً- الإلحاق

في هذه الحالة لا يتم إنشاء لجنة، وإنما يتم إلحاق الموظفين باللجنة الموافقة لرتبهم أو سلك انتمائهم، وفقاً للشروط التالية:

- تعداد الموظفين يقل عن عشرة (10)،

- إلحاق الموظفين باللجنة الموافقة لرتبة أو سلك انتمائهم بمؤسسة أو إدارة عمومية أخرى بنفس القطاع الوزاري (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين (المرسوم التنفيذي رقم، 90-99) أو السلطة الوصية بإنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199) وتوضع لديها، في حين توضع اللجان التي تم إنشاؤها في إطار التسيير المركزي للمسار المهني للموظفين، لدى مسؤول المصلحة المعنية (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

الفرع الثاني: عضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تختلف عضوية هذه اللجان، بحيث تكون عن طريق الانتخاب للمثلي الموظفين وعن طريق التعيين لمثلي الإدارة.

أولاً- تعيين ممثلي الموظفين عن طريق الانتخاب

يخضع عدد الممثلين إسماعيل عدد الموظفين بالنسبة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك، بحيث يتم تعيين ممثلي الموظفين والإدارة بالتساوي، كما يلي: (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199)

- عضوين (02) دائمين وعضوين (02) إضافيين، إذا كان عدد الموظفين يساوي أو يفوق 10 ويقل عن 21.

- ثلاثة (03) أعضاء دائمين وثلاثة (03) أعضاء إضافيين، إذا كان عدد الموظفين يساوي 21 ويقل عن 150 .

- أربعة (04) أعضاء دائمين وأربعة (04) أعضاء إضافيين، إذا كان عدد الموظفين يساوي 150 ويقل عن 500.

- خمسة (05) أعضاء دائمين وخمسة (05) أعضاء إضافيين، إذا كان عدد الموظفين يساوي أو يفوق 500.

حفاظا على حق الموظفين في المشاركة في تسيير مساهمهم المهني عند انتهاء عهدة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، تتم عملية انتخابات ممثلهم في أجال بين أربعة (4) أشهر على الأكثر، وشهرين (2) على الأقل، من تاريخ انتهاء تاريخ العهدة، حيث تحدد السلطة التي لها صلاحية التعيين تاريخ الاقتراع وتشره مسبقا(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

ويشترط أن يكون الموظفون الناخبون في حالة قيام بالخدمة أو انتداب، ويشارك المنتدبون في إدارتهم الأصلية(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199)، فيتم ضبط قائمة الناخبين من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، ولضمان حق الموظفين في الانتخاب يمكن توزيعهم على فروع اقتراع بحيث يتم قفل القائمة ونشرها قبل عشرين (20) يوما على الأقل من تاريخ الاقتراع، والتي يجب أن ترفق بعدد المقاعد المطلوبة وتشر حسب نفس الشروط(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199)، وتتضمن بيانات الاسم واللقب، تاريخ التوظيف، رتبة الانتماء الوظيفة والمصلحة(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

حفاظا على حق الموظف في انتخاب ممثليه في حالة لم يرد اسمه في قائمة الناخبين، يجوز له أن يطلب تسجيله في اجل ثلاثة (3) أيام عمل، ابتداء من تاريخ نشر القائمة، ويتم البت في هذا الطلب فورا(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199)، بحيث لا تقبل مراجعة القائمة قبل عشرين (20) يوما من الاقتراع، واستثناء يمكن أن تتم المراجعة عن طريق التسجيل أو الشطب في اجل أقصاه عشية الاقتراع، وذلك في حالة اكتساب أو فقدان صفة الناخب، سواء كان هذه المراجعة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين أو يطلب من الموظف المعني، بحيث يبلغ التعديل في الحين إلى علم المعنيين وينشر(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

ويعد مترشحا الموظفون الذين يستوفون الشروط المطلوبة للتسجيل في قائمة الناخبين، ولا يمكن انتخاب من هم محل عطلة مرضية طويلة المدة، توقيف تحفظي، تم تنزيلهم في الرتبة(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199)، ويحق للمتربص فقط انتخاب ممثليه ضمن الرتبة التي سيرسم فيها(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

يقدم المترشحون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا(القانون رقم، 23-02) بحيث تقدم قائمة واحدة لكل لجنة، ولا يمكن الترشح في عدة قوائم عن نفس

اللجنة(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199)، بحيث يجب أن يكون عدد المترشحين في القوائم يساوي عدد الأعضاء الدائمين والإضافيين(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

يتم إيداع قوائم المترشحين من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، في اجل عشرين (20) يوما على الأقل قبل تاريخ الاقتراع، بحيث تتضمن كل قائمة اسم المترشح ومندوبها الذي يمثلها، وترفق بتصريح شرطي لكل مترشح، مع تسليم وصل استلام إلى المندوب(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199)، وكل قائمة لم تستوفي الشروط يسلم للمندوب مقرر معلل بعدم قبولها(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199)، بحيث لا يمكن إيداع أي قائمة أو تعديلها بعد المراجعة، واستثناء ولغرض المصلحة العامة يمكن للإدارة أن تقوم بالتعديل في اجل ثلاثة (3) أيام بعد إيداع القوائم، فيكون لديها اجل خمسة (5) أيام عمل ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول لإجراء التعديل(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

حفاظا على مبدأ مشاركة الموظف في تسيير مساره المهني في حالة لم توجد منظمة نقابية أكثر تمثيلا تتكفل بإيداع قوائم المترشحين، أو لم تودع هذه المنظمة قائمة المترشحين في التاريخ المحدد، فإنه يمكن لكل موظف أن يقدم طلب الترشح إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي تحدد تاريخا جديدا للاقتراع، وحيث يتم إعداد قائمة وحيدة للمترشحين، على الأقل خلال خمسة عشر (15) يوما قبل تاريخ الاقتراع، وتتضمن اسم الموظف المؤهل لتمثيل المترشحين في الانتخابات(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199) وتنشر وفقا للشروط السالفة الذكر(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

الأصل أن كل لجنة يراد تكوينها يستحدث لها مكتب تصويت مركزي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، واستثناء بهدف ضمان مشاركة الموظفين في الانتخابات يمكن استحداث مكاتب تصويت ملحقة بفروع الاقتراع(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199) يتكفل بتسييرها رئيس وكاتب تعينهما السلطة التي لها صلاحية التعيين، بشرط أن يكونا من غير المرشحين، سواء من بين موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو من بين مندوبي القوائم(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

تجري الانتخابات علانية عن طريق الاقتراع السري، ويوضع تحت تصرف الناخبين أوراق تصويت حسب النموذج المحدد، وتسلم الأوراق والاظرفة إلى رؤساء مكاتب التصويت(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199) ويقوم أعضاؤها بفرز الأصوات، في حين يحدد

مكتب التصويت المركزي (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199) العدد الإجمالي للمصوتين والأصوات المعبر عنها، ونتائج كل مترشح (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

يخضع إعداد قائمة المترشحين الدائمين والإضافيين لقاعدة الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المتحصل عليها، وكل تساوي في عدد الأصوات يفصل فيه بالاعتماد على الأقدمية في الرتبة والأقدمية العامة (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199)، وإثباتا لذلك يتم تحرير محضر لنتائج الانتخاب تؤكد لها السلطة التي لها صلاحية التعيين التي تنشر قائمة الأعضاء الدائمين والإضافيين (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

استثناء إذا كان عدد المصوتين اقل من نصف عدد الناخبين، يتم إجراء دور ثان للانتخابات (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199)، في اجل لا يتعدى خمسة وثلاثين (35) يوما، ابتداء من تاريخ الاقتراع الأول وحينها تصح الانتخابات مهما كان عدد المصوتين (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

ثانيا- تعيين ممثلي الإدارة

مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة (الأمر رقم، 06-03)، فإن تعيين ممثلي الإدارة يكون بعد انتخاب ممثلي الموظفين، وذلك خلال الخمسة عشر (15) يوما الموالية لإعلان نتائج الانتخاب، حيث تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتعيينه ممن بين الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة (أ)، أو من المجموعة (ب) إذا كان العدد غير كاف (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199)، ويعين ممثل الإدارة في لجنة واحدة واستثناء يمكن تعيينه في عدة لجان إذا كان التعداد لا يسمح (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

يلاحظ بأن المشرع جمع بين أسلوب التعيين لممثلي للإدارة وأسلوب الانتخاب لممثلي الموظفين (حاحة، 2013، صفحة 480)، بحيث تشكل خاصية التمثيل المتساوي للأعضاء ضمانا هامة في كل ما يتعلق بالوضعية الإدارية للموظف (بودريوة، 2005، صفحة 233)، وهي الخاصية التي قد يقلل من فعاليتها إسناد رئاسة هذه اللجان إلى الإدارة أو ممثل عنها، خاصة في ظل ترجيح صوت الرئيس عند تعادل (حطاب، 2013، صفحة 125).

المطلب الثاني: سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

يتم تجسيد مبدأ الديمقراطية في سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك تبعا لتشكيلتها بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والموظفين.

الفرع الأول: عهدة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

الأصل أن مدة عهدة الأعضاء هي ثلاث (3) سنوات، واستثناء يمكن تقليصها أو تمديدتها لضرورة المصلحة لمدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، وهي المدة التي لا يتم التقيد بها إذا طرأ تعديل على هيكل أو رتبة أو سلك، بحيث يتم إنهاء عهدة أعضاء اللجان من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، ويبدأ تاريخ سريان العهدة الجديدة من التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء المستخلفين (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).
إن منح الإدارة صلاحية التحكم في عهدة هذه اللجان تقصيرا أو تمديدا أو حتى إنهائها، يمكن أن يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف المرجوة من إنشائها، ذلك أن الإدارة قد تتعسف في استعمال هذه السلطة (خطاب، 2013، صفحة 125)، لذلك كان من المستحسن إلزامها باستشارة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية (ماضي، 2023، صفحة 218).

نظرا لطابع الاستمرارية الذي يجب أن يتميز به سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها احد الضمانات المقررة لفائدة الموظف العام، فإن انقطاع عضوية احد الأعضاء الدائمين قبل انتهاء عهده يؤدي إلى انتهاء مهامه ويستخلف بعضو إضافي إلى غاية تجديد اللجنة، وفي حالة تغيير احد الممثلين الدائمين للسلك أو الرتبة يتم استخلافه بعضو إضافي إن وجد، وإلا يواصل إلى غاية تجديد اللجنة (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).
وجدير بالذكر إلى أن السلطة التي لها صلاحية التعيين تتمتع بسلطة تقديرية في حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، تحت رقابة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حيث وردت حالات الحل الخاصة يفيد مصطلح "خصوصا" الوارد ضمن نص المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، بأن حالات حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وردت على سبيل الحصر، وهو ما يفتح المجال واسعا أمام السلطة التي لها صلاحية التعيين في استعمال سلطتها التقديرية في حل هذه اللجان، ويمكن الاستناد إلى حالات أخرى غير منصوص عليها (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

قد يشكل هذا الإجراء مساسا بأحد ضمانات الموظف العام، لأن النص على حل هذه اللجان بموجب نص تنظيمي يسنده إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، قد يؤدي التعسف في استعمال سلطتها التقديرية، خاصة في حالات خلافها مع المنظمة النقابية التمثيلية التي قدمت الموظفين المترشحين لعضوية اللجان، أين تلجأ ابتداء إلى حل

النقابات تمهيدا لحل اللجان، في حين دستوريا يختص البرلمان بالضمانات الأساسية للموظفين (التعديل الدستوري لسنة 2020، المرسوم الرئاسي رقم 20-442)، حيث نص المشرع على هذه اللجان وأحال للتنظيم كليات تطبيقها (الأمر رقم، 06-03)، وكان الأجدر بالمشرع النص على إجراء الحل باعتباره قد يؤدي إلى المساس بهذه اللجان التي تعد بمثابة ضمانة للموظف.

الفرع الثاني: سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

حصرت النصوص المنظمة لهذه اللجان رئاستها في المؤسسة أو الإدارة العمومية الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، وعند وقوع مانع للرئيس يتم تعيين أحد ممثلي الإدارة الدائمين، إضافة إلى كتابتها التي يتكفل بها ممثل عن الإدارة غير عضو (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

تحقيقاً لمبدأ حياد هذه اللجان، كان الأجدر أن يتم النص على رئاستها بالتداول بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، لأن حصر الرئاسة في السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثل عنها قد يخل بهذا المبدأ عند ترجيح صوت الرئيس مرجح في حالة تعادل الأصوات (حاحة، 2013، صفحة 480).

يهدف التكفل بالمسائل المتعلقة بالموظفين، فإن اجتماعات هذه اللجان مقيدة بعدد أدنى خلال السنة يجب ألا تقل عنه، بحيث تجتمع مرتين (2) على الأقل في السنة بسواء استدعاء من رئيسها أو بطلب كتابي من ثلث (3/1) الأعضاء الدائمين على الأقل وعند غياب الأعضاء الدائمين بمبرر يتم استخلافهم بالأعضاء الإضافيين (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

ويتم إخطارها من طرف رئيسها أو بطلب كتابي من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل، أو من طرف الموظف المعني، حيث تبدي رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين، عن طريق الانتخاب بالاقتراع السري بمشاركة جميع الأعضاء، وعند تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

تصح مداوات هذه اللجان بحضور ثلاثة أرباع (4/3) أعضائها على الأقل، وعند عدم اكتمال النصاب يستدعون من جديد خلال ثمانية (8) أيام، ويصح حينها الاجتماع بحضور نصف الأعضاء (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199)، فيتم تحرير محضر مداوات يمضيه الأعضاء الحاضرين مع تسجيل التحفظات المحتملة، وانتهاء بتسجيله في دفتر مرقم

ومؤشر من طرف السلطة المعنية، بحيث تسري قرارات اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي ابتداء من تاريخ إمضائه ويبلغ كتابيا إلى الموظف المعني في اجل ثمانية (8) أيام، ابتداء من تاريخ الاجتماع(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

في إطار تطبيق لبدأ حياد هذه اللجان، لا يمكن لأي عضو فيها أن يحضر اجتماعاتها ويشارك في مداولاتها، إذا كانت بصدد إبداء رأي يخصه بصفة فردية(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

يستنتج من خلال دراسة وتحليل طرق إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يلاحظ بأن التنظيم حاول الموازنة بين مصلحة الموظف عندما لا يتوفر العدد الكافي من الموظفين، أين النص على طريقة الإنشاء المشتركة والإلحاق، وبين مصلحة الإدارة من خلال منحها سلطة تقديرية في إنشاء لجان مشتركة بين عدة مؤسسات وإدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري، حتى يمكن لامركزية هذه اللجان بدلا من مركزيتها وما قد يترتب عنه من تعقيدات.

بالنسبة لسير هذه اللجان فإن إسناد رئاستها إلى احد الأعضاء المعينين دون المنتخبين من شأنه أن يؤدي إلى تغليب الرئيس المعين لمصلحة الإدارة على مصلحة الموظف وبالنتيجة الإخلال بمبدأ المشاركة الذي يعد الهدف الرئيسي من إنشائها، ناهيك عن السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة في مجال حل هذه اللجان إضافة إلى عدم تحديد آجال لدورية اجتماعاتها.

المبحث الثاني: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

ينص القانون في بعض الأحيان على أن الإدارة قبل اتخاذ القرارات تستشير مسبقا هيئات معينة تفاديا لأي تعسف وحتى تكون قراراتها بعيدة عن النتائج السلبية، سواء كانت الاستشارة إلزامية أو اختيارية وعليه سيتم التطرق إلى الاستشارة الإلزامية المجسدة في إبداء الرأي المطابق وكذا الاستشارة الاختيارية.

المطلب الأول: الاستشارة الإلزامية (إبداء الرأي المطابق)

تلزم الإدارة أحيانا بموجب نص قانوني على استشارة هيئة معينة، لمعرفة رأيها قبل اتخاذ القرار بحيث إما تتخذ الإدارة تتخذ القرار نفسه محل عرض على الاستشارة أو تأخذ برأي هذه الهيئة(مروان و العقون، 2017، صفحة 78)، حيث تعد الآليات الاستشارية(قزلان، 2020، صفحة 111) بمثابة استجابة لمتطلبات الإدارة العصرية

وللضمانات الدستورية المقررة للموظفين (بوضياف، 1989، صفحة 9)، فقد أصبح مبدأ المشاركة احد مقتضيات الحكم الراشد في تسيير الشؤون العامة (بوحوش، 1984، صفحة 153).

إن النص الصريح على اختصاص هذه اللجان بالمسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف يعني نفي المشرع اختصاصها بالمسائل الجماعية التي تخص الحياة المهنية للموظفين بصورة جماعية، والتي تختص بها المنظمات النقابية وفقا للتشريع المعمول به (القانون رقم، 02-23).

تطبيقا لذلك، ينص التنظيم على أن هذه اللجان تستشار وجوبا (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199)، مع الإشارة إلى أن القوانين الأساسية الخاصة يمكنها أن تنص على أحكام استثنائية في مجال سير الحياة المهنية بالنسبة لأسلاك الموظفين ذات الخصوصيات (الأمر رقم، 06-03) حيث تبدي الرأي المطابق فيما يلي: (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199)

1- الترسيم

يخضع ترسيم المتريص إلى إجراء التسجيل في قائمة التأهيل التي تقدم إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء (الأمر رقم، 06-03)، والتي تبدي الرأي المطابق بالنسبة للترسيم أو تمديد فترة التربص أو التسريح (المرسوم التنفيذي رقم، 17-322).

نظرا للأثار المترتبة عن انتهاء فترة التربص تلتزم السلطة التي لها صلاحية التعيين باستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق الملزم، وبذلك تعد الاستشارة بمثابة ضمانة هامة للعون المتريص في مواجهة السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة، سواء عند التقييم المستمر والدوري للمتريص، وذلك خلافا للموظف العام الذي يتم إشراك اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عند تقييمه وكذا عند اعتراضه على النقطة الممنوحة له، ومن ثم فإن تقييم العون المتريص يخضع لاختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين دون الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (المرسوم التنفيذي رقم، 17-322) أو عند إصدار القرار بعد نهاية فترة التربص، وذلك اعتبارا من أن المتريص شارك في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي سيتم ترسيمه فيه، دون أن يكون له حق الترشح (الأمر رقم، 06-03) وتبعاً لذلك تختص اللجان بباقي المسائل المتعلقة بالوضع الإدارية له (الأمر رقم، 06-03).

2- الترقية في الدرجة

يتم تقييم الموظف بالاستناد إلى معايير موضوعية (الأمر رقم، 03-06) محددة على سبيل الحصر (المرسوم التنفيذي رقم، 19-165) تنتهي بترقيته في الدرجة بناء على نتائج هذا التقييم (المرسوم التنفيذي رقم، 19-165)، بحيث يؤخذ في الحسبان عند الترقية في الدرجة التقييم خلال آخر سنتين، من خلال جدول الترقية الذي يتم إعداده سنويا، والذي يتضمن ترتيب الموظفين المعنيين نظرا لتقييمهم، بحيث يتم استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي يمكنها إضافة معايير أخرى للفصل بين الموظفين المتساوين في الترتيب (المرسوم التنفيذي رقم، 19-165).

3- الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار

لا يستفيد الموظف منها مرتين متتاليتين (الأمر رقم، 03-06)، ويعفى من الترتيب (الأمر رقم، 03-06)، بحيث تتم هذه ترقية مع الأخذ في الحسبان الاقدمية المكتسبة في الرتبة وفي منصب عالي أو منصب متخصص وكذا الاقدمية العامة في المؤسسات والإدارات العمومية، للفصل بين الموظفين المتساوين في الرتب، مع استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المرسوم التنفيذي رقم، 19-165).

4- الإدماج في رتبة الانتداب

يكون الانتداب بقوة القانون أو بطلب من الموظف (الأمر رقم، 03-06)، ويمكن أن يطلب الإدماج نهائيا بعد مرور مدة دنيا تقدر بسنتين (2) وموافقة الإدارتين الأصلية والمستقبلية مع اخذ الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لرتبة الاستقبال (المرسوم التنفيذي رقم، 20-373).

5- النقل الإجباري لضرورة المصلحة

قد تلجأ الإدارة ظاهريا إلى إجراء النقل الإجباري بهدف المصلحة العامة، وتخفي عقوبة تأديبية مقنعة، فلا يكون أمام الموظف إلا القبول وإلا تعرض للتأديب أو العزل إذا أهمل المنصب (فاروق، 2014، صفحة 54)، إذ تعتبر العقوبات التأديبية المقنعة أحد صور تلاعب الإدارة وانحرافها بالإجراءات التأديبية، فتتخذ إجراءات ضد الموظف دون أن توجه له اتهامات معينة، بهدف إلحاق الأذى به وتجاهل الضمانات المقررة له قانونا (بواوي، 2014، صفحة 33، 34).

المشعر الجزائري أجاز للإدارة أن تقوم بنقل الموظف إجباريا، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك(الأمر رقم، 06-03)، وهو إجراء خطير يخضع للسلطة التقديرية للإدارة التي قد تتعسف في استعمالها، فيتحول إلى إجراء تأديبي مقنع، حيث يعد الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بمثابة ضمانة هامة للموظف.

6- العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة

تبنى الجزائر نظام تأديب شبه قضائي يقوم على مجالس التأديب التي تهدف إلى الحد من تعسف الإدارة(غناي، 2005، صفحة 43)، بحيث أضى عليه بعض التعديلات التي تهدف إلى توفير ضمانات أكثر فاعلية للموظف، لما في العقوبات التأديبية من تأثير بالغ على مساره المهني وفي نفس الوقت تجسيد مبدأ فاعلية الإدارة في ردع كل من تسبب في ضرر للمرفق العام(غوئي، 2012، صفحة 81).

نظرا لخطورة وجسامة العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة وتأثيرها على المركز القانوني للموظف، لم يمنح المشعر السلطة الرئاسية وحدها صلاحية توقيع هذه الجزاءات، وإنما ألزمها بضرورة أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي، وبذلك منح لهذه اللجنة سلطة التأديب وجعل رأيها ملزما للإدارة(حاحة، 2013، صفحة 452، 453).

7- العزل بسبب إهمال المنصب

الموظف الذي تعرض إلى العزل بسبب إهمال المنصب، إذا قدم إلى السلطة الإدارية تظلما يتضمن مبررا مقبولا خلال اجل شهرين (2) من تاريخ تبليغه(المرسوم التنفيذي رقم، 17-321)، يمكن للإدارة أن تقوم بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء(المرسوم التنفيذي رقم، 17-321).

المطلب الثاني: الاستشارة الاختيارية

هي استشارة غير ملزمة للإدارة التي تتمتع بسلطة تقديرية في الأخذ بها من عدمه(غزلان، 2010، صفحة 138، 139)، بل إن طلب الإدارة لها في حد ذاته أمر جوازي، حيث يفيد مصطلح "يمكن" الوارد ضمن نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، بأن طلب الاستشارة إجراء جوازي يخضع للسلطة التقديرية للإدارة التي يمكنها عدم طلبها دون أن يترتب على ذلك أي اثر(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

لذلك سيتم دراسة حالات إمكانية استشارة هذه في تعديل نسب أنماط التوظيف، التقييم الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، الترقية في الرتبة بطريقة استثنائية وكذا الحركات النقل الدورية(المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

1- تعديل نسب أنماط التوظيف

يتم التوظيف عن طريق عدة أنماط(الأمر رقم، 06-03) تتكفل القوانين الأساسية الخاصة بتفصيلها(الأمر رقم، 06-03)، لا سيما تحديد مختلف نسب هذه الأنماط التي يمكن تعديلها، بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بمقرر من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بشرط ألا تتعدى هذه التعديلات نسبة 50% بالنسبة للترقية عن طريق الامتحان المهني والتسجيل في قائمة التأهيل(المرسوم التنفيذي رقم، 09-377)، فلا ترقى استشارة اللجنة لاعتبارها بمثابة ضمانات للموظف بقدر ما ينحصر دورها في تمثيله فقط.

2- مناهج تقييم الموظف

منحت النصوص القانونية التي تنظم عملية تقييم الموظف سلطة تقديرية للإدارة(غربي، 2020، صفحة 1192)، والتي قد تعسف في ممارسة هذه السلطة، سواء عند وضع المناهج الملائمة للتقييم، أو عند تقدير مدى توافر المعايير أثناء التقييم، وهو ما يقتضي توفير ضمانات كافية للموظف لمواجهة التعسف المحتمل للإدارة، حيث تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قبل وضع مناهج التقييم، تحت رقابة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية(غربي، 2020، صفحة 1192).

هذا ويتم تقييم الموظف دوريا وباستمرار، بهدف تقدير مؤهلاته المهنية(الأمر رقم، 06-03)، حيث يتم استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تحديد مناهج التقييم التي تتلاءم وطبيعة نشاطات المصالح(الأمر رقم، 06-03)، والتي تحدد بموجب قرار أو مقرر من الوزير أو المسؤول المعني وفقا للشروط التي نص عليها التنظيم وكذا القوانين الأساسية(المرسوم التنفيذي رقم، 19-165).

3- اعتراض الموظف على نتائج التقييم

تقترح اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مراجعة النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه(المرسوم التنفيذي رقم، 19-165)، حيث يعد التظلم إجراء جوازي ويمكن للموظف الطعن بالإلغاء مباشرة أمام القضاء الإداري، في حين يتم تحديد

المشرع أجال تقديم التظلم وبت اللجنة فيه (لعقابي، 2016، صفحة 504)، وبذلك يعد دورها سلبي ولم يخولها أي صلاحية، ماعدا اقتراح مراجعة النقطة المتظلم منها، مما يجعل إجراء التظلم إلى جهة يفترض فيها الحياد دون فائدة (لعقابي، 2016، صفحة 505).

4- الاستيداع لأغراض شخصية

يمكن للموظف أن يطلب إحالته على الاستيداع لأغراض شخصية، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية (الأمر رقم، 03-06) لمدة دنيا تقدر بستة (6) أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية، ويتم تكريسها بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة (الأمر رقم، 03-06)، بحيث يتم عند النظر في طلب الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية، الأخذ بعين الاعتبار مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف، بعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المرسوم التنفيذي رقم، 20-373).

5- الترقية الاستثنائية في الرتبة

تتم على أساس تأهيل مهني خاص مرة واحدة في الحياة المهنية، وتقدر المدة المطلوبة للاستفادة منها بخمسة (5) سنوات، وتكون بعد إعداد تقرير عن الموظف المعني من السلطة التي لها صلاحية التعيين، مع استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وألا تتعدى نسبة 05 بالمائة من المناصب المطلوب شغلها.

6- الحركات الدورية لنقل الموظفين، المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة

في إطار الصلاحيات الممنوحة للإدارة باعتبارها تسعى إلى تحقيق المصلحة العامة يجوز لها إجراء حركات نقل الموظفين، سواء كانت هذه الحركات ذات طابع عام ودوري، أو محدود وظرفي، بشرط أن يتم الموازنة بين ضرورات المصلحة من جهة ومصلحة الموظفين واقدميتهم وكفاءتهم المهنية من جهة أخرى (الأمر رقم، 03-06)، إضافة إلى إمكانية نقل الموظف بناء على طلبه، بشرط مراعاة ضرورة المصلحة (الأمر رقم، 03-06) وبالمقابل أجاز التنظيم إمكانية الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لإبداء رأي استشاري في الحركات الدورية لقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة (المرسوم التنفيذي رقم، 20-199).

نستنتج في نهاية هذا المبحث أن مجالات الاستشارة الإلزامية بإبداء الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، تتعلق في معظمها بما يمكن أن يشكل مساسا بالمسار المهني للموظف، لا سيما العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، العزل بسبب

إهمال المنصب والنقل الإجباري، الأمر الذي يعد بمثابة ضمانات هامة للموظف في مواجهة الإدارة التي قد تتعسف في استعمال سلطاتها، سواء كانت تقديرية أو مطلقة، في حين وردت بعض حقوق الموظف ضمن مجال الاستشارة الاختيارية وبعضها الآخر ضمن الاستشارة الإلزامية، وهو ما يؤدي إلى نسبية تجسيد مبدأ مشاركة الموظف في تسيير مسار المهني خاصة في ظل عدم إلزامية الاستشارة الاختيارية للإدارة التي يمكنها عدم الأخذ بها دون تبرير قرار استبعادها.

خاتمة:

من خلال دراسة النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومدى تجسيده لمبدأ مشاركة الموظف العام في تسيير مساره المهني، نستنتج بأن هذه اللجان وإن كانت محل نص بموجب جميع النصوص القانونية المتعاقبة المنظمة للوظيفة العمومية الجزائر، إلا أن الاختصاصات الاستشارية الممنوحة لها لازالت بعيدة نسبياً عن تجسيد مبدأ مشاركة الموظف في تسيير مساره المهني، لا سيما من حيث إسناد رئاسة هذه اللجان إلى أحد الأعضاء ممثلي الإدارة المعينين دون غيره من ممثلي الموظفين المنتخبين، وكذا منح الإدارة سلطة تقديرية في حل هذه اللجان دون الرجوع إلى أعضائها ولو على سبيل الاستشارة، إضافة إلى اختصاصاتها الاستشارية الاختيارية التي تعد غير ملزمة للإدارة ولا تلزم هذه الأخيرة بتبرير استبعادها.

قائمة المصادر والمراجع:

1- قائمة المصادر:

* الدساتير:

- التعديل الدستوري لسنة 2020 المرسوم الرئاسي رقم 442-20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج ر، ع 82.
- القوانين:

- القانون رقم (02-23). المؤرخ في 25 افريل 2023، ج ر، ع 29، يتعلق بممارسة الحق النقابي.

* الأوامر:

- الأمر رقم (03-06). المؤرخ في 15 جويلية 2006، ج ر، ع 46، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

* المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي رقم (09-377). المؤرخ في 16 نوفمبر 2009، ج ر، ع 67، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالديوان الوطني للإشارة البحرية.

- المرسوم التنفيذي رقم (17-321). المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، ج ر، ع 66، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.
- المرسوم التنفيذي رقم (17-322). المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، ج ر، ع 66، يحدد الأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والإدارات العمومية.
- المرسوم التنفيذي رقم (19-165). المؤرخ في 27 ماي 2019، ج ر، ع 37، يحدد كفاءات تقييم الموظف.

- المرسوم التنفيذي رقم (المجلد ج ر). (20-199). الصادر بتاريخ 25 جويلية 2020، ج ر، ع 44، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.
- المرسوم التنفيذي رقم (20-373). المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، ج ر، ع 77، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.
- المرسوم التنفيذي رقم (90-99). المؤرخ في 27 مارس 1990، ج ر، ع 13، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

2- قائمة المراجع:

* المؤلفات:

- أحمد بوضياف. (1989). الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية (الإصدار 1). الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب.
- عمار بوحوش. (1984). الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة (الإصدار 1). الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب.

* الأطروحات:

- عبد العالي حاحة. (2013). الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر (أطروحة دكتوراه). كلية الحقوق، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- عبد الكريم بودريوة. (2005). مبدأ حياد الإدارة وضمائنه القانونية "دراسة مقارنة" (أطروحة دكتوراه). كلية الحقوق، الجزائر: جامعة الجزائر.
- سليمة غزلان. (2010). علاقة الإدارة بالمواطن في القانون الجزائري (أطروحة دكتوراه). كلية الحقوق، الجزائر: جامعة الجزائر.
- قوسم حاج غوثي. (2012). مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه دراسة مقارنة (أطروحة دكتوراه). كلية الحقوق، تلمسان: جامعة ابو بكر بلقايد.
- نبيلة ماضي. (2023). النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر (أطروحة دكتوراه). كلية الحقوق، قلمة: جامعة قلمة.

* المقالات:

- أحسن غربي. (2020). قراءة تحليلية للمرسوم التنفيذي 165-19 المحدد لكيفيات تقييم الموظف. مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية ، 5 (2)، الصفحات 1176-1206.
- رمضان غناي. (2005). عن موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء حالة الغلط الصارخ. مجلة مجلس الدولة (6)، الصفحات 43-60.
- سليمة قزلان. (2020). المكانة الدستورية للمؤسسات الاستشارية على ضوء التعديل الدستوري 2016. حوليات جامعة الجزائر 1 ، 34 (4)، الصفحات 109-129.
- سميحة لعقابي. (2016). نظام تقييم أداء الموظف العمومي في التشريع الجزائري بين الفعالية والقصور. مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية (8)، الصفحات 494-510.
- عبد النور حطاب. (2013). دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية. مجلة دراسات في الوظيفة العامة (1)، الصفحات 119-137.
- فوزية مروان، و وليد العقون. (2017). موقع الاستشارة في عملية صياغة التشريع. مجلة متون ، 10 (5)، الصفحات 71-89.
- محمد محمود فاروق. (2014). الجزاء التأديبي المقتنع. المجلة العربية للدراسات الأمنية ، 30 (60)، الصفحات 51-85.
- مصطفى بوادي. (2014). تطبيقات العقوبة المقتنعة في المجال التأديبي الفرنسي، الجزائري والكويتي. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية (6)، الصفحات 32-49.