

قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء

الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-199

A reading in the legal system of the administrative committees of equal members in the light of Order 06-03 and Executive Decree 20-199

مزيتي فاتح، جامعة عباس لغرور خنشلة، الجزائر Fateh24100@hotmail.fr

تاريخ قبول المقال: 2021/11/30

تاريخ إرسال المقال: 2021/08/11

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 اتجاهاه. فقد أنشأت هذه اللجان التي تشكل مظهرا من مظاهر مشاركة ومساهمة الموظف في تسيير حياته الوظيفية في الجزائر لأول مرة في قانون الوظيفة العمومية 66-133. ثم توالى النص عليها في مختلف النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية وآخرها الأمر 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 institutions and administrations through their formation, functions and workflow.

Key words : The Commission ;Equal ;Members ;Share.

المقدمة:

تستعين الإدارة العامة من أجل القيام بهدفها الأساسي المتمثل في تحقيق المنفعة العامة وتلبية حاجات الجمهور بجملة من الوسائل، منها القانونية التي تهدف إلى التأثير على المراكز القانونية للمخاطبين بها على غرار الأعمال الإدارية الانفرادية في صورة القرار الإداري أو الاتفاقية في صورة العقد الإداري، وأعمال مادية لا تؤدي إلى إحداث أي أثر قانوني بواسطة المال العام أو الأملاك العامة¹.

وأخرى بشرية تظهر من خلال الموظف العام، إذ يعد هذا الأخير العنصر الفعال في الأداء الإداري فهو المحرك لأي إدارة أو مؤسسة عمومية وأحد العوامل والوسائل الرئيسة لنجاح النشاط الحكومي ورفع أدائه في كل الدول من الناحية الإيجابية، أما من الناحية السلبية فيعد أحد العوامل الرئيسة لفشل الخطط التنموية وضعف أداء القطاع العام وتدهوره²، فإذا كان تقلد المهام والوظائف في الدولة هو حق دستوري يتساوى فيه جميع المواطنين³، إلا أن هذا لا يعني عدم تدخل المشرع خاصة في الأنظمة التي تتبنى النظام المغلق في كيفية تنظيم الالتحاق بالوظيفة العمومية⁴، 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 2006⁵، تم استحداث المجلس الأعلى للوظيفة العمومية كهيئة تشاور واقتراح تعتمد عليه الحكومة في تحديد سياساتها في مجال الوظيفة العمومية. كما تم استحداث هيئات جماعية لمشاركة الموظفين في تسيير

¹ - خالد بلجيلالي، الوجيز في نظرية القرارات والعقود الإدارية، دون طبعة، دار بلقيس، الجزائر، 2017، ص 5.

² - Olivier Drod ; Droit de la fonction publique ; Presses ; Universitaire de France ; 2012, P 01.

³ - المادة 67 من المرسوم الرئاسي 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية عدد 82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020.

⁴ - فاطمة زهرة جدو وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم (06-03)، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، 2019، ص 10.

⁵ - الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جوان 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 26 جويلية 2006.

مسارهم المهني والدفاع عن حقوقهم والتي نشأت في إطارها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. نص عليها القانون رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وأعيد تنظيمها بموجب المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية¹.

إذ تشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فضاء واسعاً لمشاركة الموظفين في تسيير شؤونهم وتحسين أدائهم، مما يحقق الديمقراطية، وفي إطار دراسة النظام القانوني لهذه اللجان وجب طرح الإشكال الرئيسي التالي:

كيف نظم المشرع الجزائري اللجان المتساوية الأعضاء كهيئات مشاركة استشارية وتأديبية في إطار قانون الوظيفة العامة 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-199؟

الإجابة عن هذا التساؤل الرئيسي يكون في مبحثين نتناولهما ضمن الآتي:

المبحث الأول: ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

يعد المسار المهني من أهم العمليات التخطيطية لكل المراحل التي يمر بها الموظف من توظيفه إلى انتهاء علاقة العمل، ونظراً لارتباط الحياة المهنية للموظف بفكرة الديمومة والاستمرارية التي يجسدها إجراء الترسيم في الرتبة وهذا ما يترتب عليه ضرورة تنظيم المسار المهني لتحقيق الأهداف التنظيمية الفردية في تقديم الخدمات العمومية وتحقيق الصالح العام من جهة والتحسين المستمر لوضعية الموظف المادية والاجتماعية من جهة أخرى². ولعل أهم وسيلة تحقق ديموقراطية تسيير المسار المهني للموظف العام هو خلق فواعل تمكنه من المشاركة في اتخاذ القرارات الفردية التي تتعلق بمساره الوظيفي، على غرار اللجان المتساوية الأعضاء. لذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى نشأة وتعريف اللجان المتساوية الأعضاء (المطلب الأول)، وللأساس القانوني للجان المتساوية الأعضاء وتشكيلتها (المطلب الثاني)

¹ المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 جوان 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 44، الصادرة في 30 جوان 2020.

² حامدي نور الدين، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مقال منشور بمجلة البحوث السياسية والإدارية الصادرة عن جامعة الجلفة، المجلد 03، العدد 02، 2014، ص171.

المطلب الأول: نشأة وتعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

حتى يحمي المشرع الموظف من تعسف الإدارة اتجاهه، أنشأ هذه اللجان التي تشكل مظهرا من مظاهر مشاركة ومساهمة الموظف في تسيير حياته الوظيفية. ولذلك سنتناول في هذا المطلب من الدراسة بالتطرق لنشأة وتطور للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (الفرع الأول)، وتعريفها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: نشأة وتطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

مرت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بمرحلتين أساسيتين، خلال المرحلة الاستعمارية (أولا)، وبعد الاستقلال (ثانيا).

أولا: في المرحلة الاستعمارية:

تبنّت الجزائر غداة الاستقلال نظام الوظيفة العمومية الذي أفرزته الأحكام القانونية السارية المفعول في الحقبة الاستعمارية وفق المرسوم 62-157 المؤرخ في 31-12-1962، الرامي الى تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية¹، وقد برر هذا القانون ببيان أسباب مقتضب من جهة في ظل الدولة المستقلة ينبغي إصدار تشريعات تتلاءم وطموحات الشعب، ومن جهة أخرى لا يمكن ترك الدولة دون منظومة قانونية²، وهو النظام القائم على فكرة البنية المغلقة في الوظيفة العمومية والسلك الوظيفي³، وكان من نتائج تبني هذه التركيبة غداة الاستقلال اعتماد السلطات العمومية على نظام المركزية المبرر بمقتضيات الظرف (ميلاد وتأكيد دولة وطنية تعاني من نقص فادح في الإطارات)، وإدارة خاضعة لسلطة سياسية عاجزة على تأكيد صفتها لتحسين صورتها، كما ظلت الوظيفة العمومية الجزائرية متأثرة بأحكام الأمر الفرنسي لعام 1956 المستقاة أحكامه من قانون 1946، وهي النصوص التي صدر بشأنها في عام 1962 قانون يؤكد على استمرار العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما كان يتعارض مع سيادة الوطنية⁴.

¹ أنظر : المرسوم 62-157، المؤرخ في 31-12-1962، المتضمن تمديد سريان القوانين الفرنسية في الجزائر ما عدا تلك التي تمس السيادة الوطنية، الجريدة الرسمية عدد 02، الصادرة في 31 جانفي 1963.

² - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، سبتمبر 2019، ص 39.

³ - فاطمة الزهراء جدو و آخرون، المرجع السابق، ص 12.

⁴ سعيد مقدم، تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر، مقال منشور بمجلة إدارة الصادرة عن المدرسة الوطنية للإدارة، مجلد 23، عدد 01، 2016، ص 08.

ثانيا: بعد الاستقلال:

عرفت اللجان الادارية العديد من النصوص التشريعية التنظيمية المؤطرة لها، وهو ما سنتناوله من خلال استعراض كرونولوجيا هاته النصوص وفحواها.

1- في ظل الأمر 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية:

بدأ التفكير لأول تنظيم جديد للوظيفة العمومية مع فجر الاستقلال بتشكيل اللجنة الوزارية المتكونة من وزارة المالية والداخلية لإعداد مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومية الذي تم إصداره في 2 جوان 1966¹، وتم استحداث اللجان المتساوية الأعضاء كإطار لمشاركة الموظفين في تسيير مسارهم المهني وإدارة شؤونهم لأول مرة في التشريع الوظيفي الجزائري بموجب المادة 13 من الأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية²، التي نصت على أنه تحدث على مستوى الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه، لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعنى بالموظفين. وبالتالي أحدثت لجان تقنية متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تخص الموظفين. كما أنشأت لجان متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وبسير المصالح ولاسيما بالتدابير التي ترمي الى تجديد الطرق التقنية للعمل، وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، حددها النص الصادر بموجب المرسوم 66-143 المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتنظيمها وسير عملها³.

2- في ظل المرسوم 66-143 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتنظيمها

وسيرها:

تم تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء بموجب نص خاص تطبيقي بصورة مستقلة عن قانون الوظيفة العامة لأول مرة بموجب المرسوم 66-143، الذي جاء تطبيقا للأمر رقم 66-133 المتضمن قانون

¹ - محمد ميلود، سياسات التوظيف في الجزائر الواقع والتحديات، مقال منشور بمجلة الدراسات القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة الأغواط، المجلد 02، العدد 02، 2016، ص 365.

² - الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966.

³ المرسوم 66-143، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 08 يونيو 1966.

الوظيفة العمومية¹، 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 66-133 أعلاه، وذلك بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العامة والوزير المعني، وتضم عددا متساويا من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين من الموظفين². و حدد المرسوم 69-55 كفاءات تعيين ممثلي الموظفين³.

3- في ظل المرسوم 84-10 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها:

جاء المرسوم 84-10 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ليسد النقص التي شهدتها المرسوم التنفيذي 66-143 السالف الذكر المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها ولو كان متأخرا، حيث أنه بموجبه تتكون لجان متساوية الأعضاء في الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية التي يخضع موظفيها لأحكام الأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العامة⁴، 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 الفردية مركزيا ومسكها⁵. أما عن تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء فقد تم تحديدها بموجب المرسوم رقم 84-11 المحدد لكفاءات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء⁶.

¹ - المادة 13 الفقرة 03 من الأمر 66-133.

² المادة 02 و 03 من المرسوم التنفيذي 66-143 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

³ لمزيد من التفصيل أنظر: المرسوم رقم 69-55، المؤرخ في 13 ماي 1969، المتضمن تحديد الكفاءات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية عدد 43، الصادرة في 20 ماي 1969.

⁴ المادة الأولى من المرسوم 84-10، المؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية عدد 03، الصادرة في 17 يناير 1984.

⁵ المادة 02 من المرسوم 84-10. مع الأخذ بعين الاعتبار (قطاع النشاط، طبيعة الوظائف، عدد الموظفين، المستوى السلمي للسلك، ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص)

⁶ لمزيد من التفصيل أنظر المرسوم رقم 84-11، المؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لكفاءات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية عدد 03، الصادرة في 17 يناير 1984.

4 - في ظل المرسوم 85-59 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية:

لقد تأخر صدور النص القانوني المطبق على الوظيفة العمومية لما يقارب 07 سنوات¹، بعد صدور القانون الأساسي للعامل²، وذلك بموجب المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985³، الذي شمل مجال تطبيقه المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها، ومصالح المجلس الشعبي الوطني والمجلس الأعلى للمحاسبة، وكل الهيئات العمومية التي تخضع لقواعد المحاسبة العمومية. كما تم استحداث لجان للموظفين في المؤسسات والادارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى. حيث تنظر لجان الموظفين في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين، وتتكون هذه اللجان من عدد متساوي بين ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية وممثلين ينتخبهم الموظفون⁴.

5 - في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

بصدور الأمر 06-03 الذي اعتبر بمثابة انتقضة في مجال تقنين الجوانب المختلفة للوظيفة العامة، تم إعادة تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء بموجب المواد 63 و 64. حيث نصت المادة 63 من الأمر 06-03 على أنه تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والادارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين.

¹ - ياسين ريوح، نظام الوظيفة العامة (التطور والخصائص)، مقال منشور بمجلة البحوث السياسية والإدارية الصادرة عن جامعة الجلفة، المجلد 04، العدد 01، 2015، ص167.

² - القانون 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32، الصادرة في 8 أوت 1978.

³ المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985. المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

⁴ المادة 02 و 11 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

6 - في ظل المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية:

استمر العمل بالمرسومين 10-84 و 11-84 المذكورين سابقاً بالرغم من صدور الأمر 06-03 التي مس بالتعديل البعض من صلاحيات اللجان المتساوية الأعضاء، بوقت طويل قارب 14 سنة الى غاية سنة 2020 . أين صدر النص التطبيقي الجديد بموجب المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية¹.

الفرع الثاني: التعريف القانوني للجان الادارية المتساوية الأعضاء:

سعيًا وراء وضع تعريف دقيق وجامع للجان المتساوية الأعضاء، سنقتصر على مدلوله في قانون الوظيفة العامة و النصوص القانونية التطبيقية له السارية المفعول .

أولاً: تعريف الأمر 06-03:

عرف الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفقاً 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 منتخبين عن الموظفين"²، كما نصت المادة 64 على: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع، زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي"³.

ثانياً: تعريف المرسوم التنفيذي 20-199:

عرف المرسوم التنفيذي 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 الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها،

¹ المرسوم التنفيذي 20-199، المؤرخ في 25 جوان 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 44، الصادرة في 20 جوان 2020.

² المادة 63 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

³ المادة 64 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

ويؤخذ في بعين الاعتبار في جمع الرتب والأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك وتعداداتها وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها".

ما يلاحظ أن المشرع حافظ على معيار تعريفه للجان المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-199 على أساس المجال العضوي، من خلال كيفية التشكيل والاختصاصات المنصوص عليها في التشريعات والتنظيمات التي سبقتها، إلا أن هناك تغييرات جوهرية مست الإدارات التي تتواجد على مستواها وكذا المهام الموكلة إليها.

المطلب الثاني: الأساس القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وقواعد عملها:

تقتضي دراسة هذا المطلب التطرق إلى الأساس القانوني للجان المتساوية الأعضاء وسنقتصر في هذه الدراسة على الأهم في التشريع والتنظيم الحالي (الفرع الأول)، والتطرق إلى تشكيلتها وقواعد عملها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الأساس القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل التشريع والتنظيم الحالي:

عرف نظام الوظيفة العامة في الجزائر ثلاث قوانين أساسية عامة، بدءا بالأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، مرورا بالقانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل، الذي حاول توحيد عالم الشغل، والذي طبق على قطاع الوظيفة العامة بموجب المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وصولا إلى الأمر رقم 06-03 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 المتساوية الأعضاء تتمثل في المرسوم التنفيذي 66-143 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، والمرسوم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، والمرسوم التنفيذي الأخير 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية الساري العمل به.

وفي هذا الصدد ما يهمننا هو الإطار المرجعي والقانوني الذي تستند عليه اللجان المتساوية الأعضاء في ظل القوانين والتنظيمات الساري العمل بها، ومن ثم نقوم بدراسة الأساس القانوني للجان المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 06-03 (أولاً)، وفي ظل المرسوم التنفيذي الجديد 20-199 (ثانياً).

أولاً: الأساس القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 06-03:

إن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة لسنة 2006 جاء في ظروف سياسية خاصة، قائمة على التعددية واقتصاد السوق، مستهدفا المصلحة العامة وحماية فئة الموظفين، وتطبيقه جاء بخاصية توحيد صفوف الموظفين وتحقيق وحدة الوظيف العمومي لضمن احترامات الإدارة¹، وإشراكه في تسيير شؤونه وذلك عن طريق افراد باب بأكمله للجان المشاركة والظعن.

وتجد اللجان المتساوية الأعضاء مرجعها القانوني في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري العمل به الذي يعتبر قانون وإطار يحدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة²، حيث تم النص عليها ضمن الباب الثالث المعنون بالهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية، فجاءت المادة 55 من الأمر 06-03 محددة للهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية على سبيل الحصر والتي تمثلت في:

- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية.
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
- هيئات المشاركة والظعن.

وقد تم تخصيص الفصل الأول للهيكل المركزي للوظيفة العمومية، أما الفصل الثاني فقد تم تخصيصه للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، ليتم افراد الفصل الثالث لهيئات المشاركة والظعن والتي تتكون حسب نص المادة 62 من الأمر 06-03 من:

1 - لجان إدارية متساوية الأعضاء.

2 - لجان ظعن.

¹ بوزيان مكلل، القانون الأساسي العام بالوظيفة العمومية الجديد كآلية قانونية لإصلاح الإدارة في الجزائر، مقال منشور بمجلة الإدارة الصادرة عن المدرسة الوطنية للإدارة مولاي أحمد مدغري حيدرة، المجلد 19، العدد 37، 2009، ص.09.

² المادة الأولى من الأمر 06 - المتضمن قانون الوظيفة العمومية 03.

³ المادة 62 من الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

3 - لجان تقنية.

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

ثانياً: الأساس القانوني للجان الادارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 20-199:

بعد 36 سنة من صدور المرسومين 84-10 و 84-11 المتعلقين باللجان المتساوية الأعضاء، صدر مرسوم جديد 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية¹، ليمنح آفاق واسعة للموظفين في المشاركة في تسيير حياتهم الوظيفية. إذ تضمن 105 مادة، موزعة على أربعة أبواب:

- الباب الأول: تضمن اللجان المتساوية الأعضاء.
 - الباب الثاني: تضمن لجان الطعن.
 - الباب الثالث: تضمن اللجان التقنية.
 - الباب الرابع: تضمن أحكام انتقالية.
- وما يهمنا في هذا الصدد هو الباب الأول (المواد 02-46) المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء، والذي تم تقسيمه الى ثلاثة فصول:
- الفصل الأول (المواد 02-11): تضمن تنظيم وتشكيل اللجان المتساوية الأعضاء.
 - الفصل الثاني (المواد 12-21): تضمن اختصاصات وسير اللجان المتساوية الأعضاء.
 - الفصل الثالث (المواد 22-46): تضمن كفاءات تنظيم انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

الفرع الثاني: تشكيل اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وقواعد عملها:

للتفصيل في تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء نتعرض الى قواعد تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء وتجديدها (أولاً)، ثم القواعد التي تحكم سير عمل اللجان الادارية المتساوية الأعضاء (ثانياً).

¹ أنظر المرسوم التنفيذي 20-199، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

أولاً: تشكيل اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وتجديدها:

تتطلب دراسة قواعد تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء التعرض لتعداد أعضائها ونظم تجديدهم واستخلافهم كما يلي:

أ - تعداد أعضاء اللجان الادارية المتساوية الأعضاء:

تتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عدداً متساوياً من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين، ويحدد عدد الممثلين في هاته اللجان كما يأتي:

جدول رقم (01): يمثل تعداد أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء

ممثلو الإدارة		ممثلو الموظفين		تعداد الموظفين
الاضافيون	الدائمون	الاضافيون	الدائمون	
2	2	2	2	من 10 إلى 20
3	3	3	3	من 21 إلى 150
4	4	4	4	من 151 إلى 500
5	5	5	5	أكثر من 500

المصدر : من إعداد الباحث وفقاً لنص المادة 7 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

ب - تجديد عضوية أعضاء اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ونظام استخلافهم

تخضع عملية تجديد عضوية اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ونظام استخلافهم لجملة من الشروط وهي :

1 - تحدد عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء 3 سنوات، لكن يمكن 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 مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقليص أو التمديد مدة 6 أشهر.

2- وفي حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل رتبة أو سلك، يمكن إنهاء عهدة أعضاء اللجان الإدارية 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 يخلفونهم¹.

3- إذا انقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين في اللجنة الادرية المتساوية الأعضاء، قبل انتهاء عهده بسبب الاستقالة²، أو عطلة طويلة الأمد أو الإحالة على الاستيداع³، أو لأي سبب آخر 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 اللجنة⁴.

أما عن تعيين ممثلو الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فيكون بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني خلال 15 يوما الموالية للإعلان عن نتائج انتخاب ممثلي الموظفين، وهو ما نصت عليه المادة 72 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين"⁵. وهو ما أكدته المادة 10 من المرسوم التنفيذي 20-199 التي نصت على: "... يعين ممثلو الإدارة الدائمون والإضافيون في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، خلال الخمسة عشر يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين...".

ويعينون من بين:

¹ المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.
² للمزيد من التفصيل حول الاستقالة أنظر: بن صابر بن عزوز، الاستقالة حالة من حالات إنهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة قانون العمل والتشغيل الصادرة عن جامعة مستغانم، المجلد 2، العدد 4، 2017.
³ للمزيد من التفصيل حول الإحالة على الاستيداع أنظر: المرسوم التنفيذي 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية عدد 77، الصادرة في 20 ديسمبر 2020.
⁴ المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.
⁵ المادة 72 من الأمر 06-03، المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

- موظفي الإدارة المعنية المنتمين الى رتبة مصنفة في المجموعة "أ".
- ممثلي الإدارة من بين الموظفين المنتمين الى رتبة من المجموعة "ب"، اذا كان عدد الموظفين المنتمين الى رتبة ممن المجموعة "أ" في نفس الإدارة غير كاف.¹

ثانيا: القواعد التي تحكم سير عمل اللجان الادارية المتساوية الأعضاء:

طبقا لنظامها الداخلي وقانون الوظيفة العامة والتنظيم، تعمل اللجان المتساوية الأعضاء على حل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين عن طريق الدورات التي تعقدتها بالإضافة الى المداولات .

1 - النظام الداخلي للجان الادارية المتساوية الأعضاء:

طبقا لنص المادة 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. وتم الموافقة على النظام الداخلي حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة اتي لها صلاحية التعيين المعنية.

2-دورات اللجان الادارية المتساوية الأعضاء:

تجتمع اللجان المتساوية الأعضاء مرتين في السنة على الأقل، كما تجتمع استثناء بناء على استدعاء من رئيسها أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل، ولا يمكن للأعضاء الاضافيين حضور الاجتماعات إلا في حالة استخلاف الأعضاء الدائمين الغائبين بمبرر. ويتم اخطار اللجان المتساوية الأعضاء من طرف رئيسها أو بطلب كتابي ممضي من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل، أو من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم حول جميع المسائل المدرجة ضمن اختصاصاتها، وتبدي رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين. وإذاتم الانتخاب فإنه يكون بالاقتراع السري ويجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة، وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس هو المرجح.²

¹ المادة 10 الفقرة 02 و03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

²المادة 16 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

3 - مداوات اللجان الادارية المتساوية الأعضاء :

لا تصح مداوات اللجان الادارية المتساوية الأعضاء، الا بحضور ثلاثة أرباع أعضائها على الأقل، وفي حالة عدم اكتمال النصاب، يستدعي من جديد أعضاء اللجنة خلال ثمانية أيام، ويصح عندئذ اجتماعها بحضور نصف عدد أعضائها.

وعند نهاية كل اجتماع للجنة المتساوية الأعضاء يحرر محضر مداوات مفصل، يمضي من طرف كل الأعضاء الحاضرين، ويسجل في دفتر مرقم ومؤشر من طرف السلطة المعنية، ويتعين على أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء امضاء محضر المداوات والتحفظات المحتملة لكل عضو.¹

المبحث الثاني: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-199:

ان تخصيص هذا المبحث لدراسة اختصاصات اللجان الادارية المتساوية الأعضاء يتطلب بالضرورة الخوض في اختصاصاتها ذات الطابع الاستشاري (المطلب الأول)، وصولا الى تناول اختصاصاتها ذات الطابع التأديبي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: اختصاصات ذات طابع استشاري:

خول القانون للجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب المادة 64 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القيام بمهام استشارية. ومن المتعارف عليه أن الاستشارة قد تكون اختيارية من حيث الشكل والمضمون، وقد تكون الزامية من حيث الشكل دون فحواها، كما قد تكون الزامية في شكلها ومضمونها وهنا تأخذ صورة الرأي المطابق، وفي هذا الإطار يتم دراسة الحالات التي تستوجب الرأي المطابق للجان المتساوية الأعضاء (الفرع الأول)، والحالات التي تستوجب الرأي الاستشاري للجان المتساوية الأعضاء (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحالات التي تستوجب الرأي المطابق للجان الادارية المتساوية الأعضاء:

يتم الرجوع الى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق حول المسائل المتعلقة بترسيم المتربص (أولا)، الترقية في الدرجة والرتبة (ثانيا)، الادمج في رتبة الانتداب (ثالثا)، النقل

¹ المادة 19 و 20 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

الاجباري لضرورة المصلحة (رابعا)، إعادة ادماج الموظف المعزول بسبب اهمال المنصب، وفقا للتنظيم المعمول به (خامسا)، وهو ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.¹

أولا: ترسيم المتربص:

لقد نظم قانون الوظيفة العامة مرحلة اعداد المتربص وتهيئته في الفصل الثاني من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وأفرد قانون الوظيفة العمومية 20 مادة أحالت عن التنظيم². وبعد ركود من المشرع في اصدار التنظيم دام قرابة 11 سنة، صدر المرسوم التنفيذي 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.³

والمتربص في مجال الوظيفة العامة يعني كل عون يشغل أو يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة، غير أنهم يتم ترسيمه بعد في رتبة السلم الإداري، حيث يتوقف ذلك على اجتيازه لفترة التربص بنجاح أو على ثبوت صلاحيته الفعلية لتولي مهام الوظيفة المعين فيها⁴. ويتم الترسيم على اثر نهاية فترة التربص والمقدرة بسنة⁵، وهي مدة معقولة وكافية بأن تسمح للإدارة للكشف عن مؤهلات المتربص وتقدير مدى صلاحيته للقيام بمهام الوظيفة المعين فيها⁶.

لتقوم بعدها مصلحة المستخدمين على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية بإعداد قائمة تأهيل 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

¹ أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.
² 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.

³ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

⁴ J. Y Vincent et autres, Droit public générale, 5 éd, Lexis Nexis, Paris, 2001, P1045.

⁵ المادة 84 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

⁶ 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، ص 241.

الوثائق الثبوتية التي تثبت أن المتربص قد استفاد من تكوين تحضيري المشروطة في بعض الرتب وتعرضها على اللجنة قصد تثبيته.¹

ومن ثم فإنه طبقا للمادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 والمادة 91 من الأمر 06-03 يتم ترسيم الموظف المتربص بعد أخذ الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

ثانيا: الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة:

تعرف الترقية بأنها نقل الموظف من وضع وظيفي أقل الى وضع وظيفي أكبر، وتقسّم الى قسمين: ترقية في الدرجة تقتضي ترتيب بعض المزايا أهمها الزيادة في الراتب، وترقية في الرتبة والتي تقتضي ترتيب مسؤوليات جديدة.²

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

1 - الترقية في الدرجة:

تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة الى الدرجة التي تعلوها مباشرة بصفة مستمرة حسب الطرق المحددة قانونا بعد أخذ الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء³، بناء على تقييم مسبق معد من طرف السلطة السلمية.⁴

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

¹ جلول بن سديرة و سليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية؛ دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي 17-322، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة الوادي، المجلد 09، العدد 03، ديسمبر 2018، ص49.

² عصمت عبد الكريم خليفة، نظام الترقية في الوظيفة العمومية في الجمهورية الجزائرية والتشريعات المقارنة، بحث مقدم للحصول على ماجستير الإدارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، 1979، ص 09.

³ نبيلة أفوجل، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03، مقال منشور بمجلة الاجتهاد القضائي الصادرة عن جامعة بسكرة، المجلد 13، العدد 01، مارس 2021، ص415.

⁴ - للتفصيل أكثر أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019، المحدد لكيفيات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية عدد 37، الصادرة 9 جوان 2019.

جدول الترقية و الذببتعين عل سلطة التبعين احترام ترتيب الجدول¹، فالتسجيل في قائمة التأهيل يستوجب الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

ثالثا: الادماع في رتبة الانتداب:

تتم إحالة الموظف على الانتداب بقرار أو مقرر فردي، يصدر عن السلطة المؤهلة بالتعيين كالوزير في الإدارة المركزية والوالي في الولاية². وبما أن وضعية الانتداب من المسائل التي تخص الحياة المهنية للموظف، فإن استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء بخصوصها يعد أمرا إلزاميا³.

رابعا: النقل الاجباري لضرورة المصلحة:

قد تلجأ السلطة الإدارية المختصة الى نقل الموظف بصورة اجبارية بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ويكون رأي اللجنة اجباريا أي يجب على الإدارة أن تأخذ به، فإذا قامت الإدارة باتخاذ قرار نقل الموظف دون أخذ الرأي المطابق للجان الموظفين، فهي ملزمة بعد ذلك بإخطار تلك اللجنة التي تصدر رأيا ملزما للإدارة. إما بالموافقة على مقرر النقل أو رفضه، وفي هذه الحالة الأخيرة على الإدارة أن تسحب قرارها وترجع الموظف الى منصبه الأصلي. فالنقل الإجمالي إجراء داخلي تلجأ إليه الإدارة دون أن تستند على خطأ تأديبي المنصوص عليه في نص المادة 158 من الأمر 06-03⁴.

خامسا: إعادة ادماع الموظف المعزول بسبب اهمال المنصب، وفقا للتنظيم المعمول به:

العزل هو انهاء مسبق للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته، ويكون ذلك نتيجة لتخليه أو اهماله لمنصب عمله لمدة محددة قانونا، وهو يعتبر جزءا اداري للموظف المهمل لمنصبه⁵، و قد تم اسناد

¹ Emmanuel Aubin ; droit de la fonction publique ; 4^{ème} édition ; Gualino éditeur ;France ;2010 ;P224.

² المادة 136 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

³ المادة 136 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية. تكون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ملزمة في الانتداب الإداري دون الانتداب بقوة القانون (عوماري فاطمة الزهراء وابن زبطة عبد الهادي، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مقال منشور بمجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة خميس مليانة، المجلد 4، العدد 1، 2021، ص 39.

⁴ نبيلة صديقي، النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة والاجراء التنظيمي الداخلي، مقال منشور بمجلة القانون والعلوم السياسية الصادرة عن جامعة النعام، العدد 02، جوان 2015، ص360.

⁵ طاهر بوشيبية، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مقال منشور بمجلة آفاق العلمية الصادرة عن جامعة تلمسان، المجلد 13، العدد 01، 2021، ص ص 442:443.

إبداء الرأي في إعادة الموظف المعزول لمنصبه الى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199.

حيث يحق للموظف الذي تعرض لعقوبة العزل الاستفادة من مجموعة من الضمانات وإلغاء قرار العزل وإعادة ادمج الموظف الى منصبه بعد أخذ الرأي المطابق للجان المتساوية الأعضاء حسب الإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 17-321 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب.¹

الفرع الثاني: الحالات التي تستوجب الرأي الاستشاري للجان الادارية المتساوية الأعضاء:

يتم الرجوع الى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي الاستشاري في المسائل المتعلقة بتعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف (أولاً)، مناهج تقييم الموظفين (ثانياً)، النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه (ثالثاً)، إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية (رابعاً)، ترقية الموظف في الرتبة، بطريقة استثنائية، عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك (خامساً)، الحركات الدورية لنقل الموظفين، المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها (سادساً).²

أولاً: تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف:

ان تكريس مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية الذي نص عليه المشرع الجزائري في المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يؤدي الى موضوعية نظام الالتحاق بالمؤسسات والإدارات العمومية، وفي هذا الإطار فإن اختيار النسب القانونية المطبقة على مختلف النسب أنماط الالتحاق بالوظائف العامة يخضع للرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء سواء تعلق الأمر بأنماط التوظيف الخارجي أو الداخلي.³

¹ المرسوم التنفيذي من 17-321، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، الجريدة الرسمية عدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

² المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

³ 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 02، العدد 22، 2015، ص 104.

ثانيا: مناهج تقييم الموظفين:

لقد جعل المشرع الجزائري من السلطة السلمية للموظف، هي الجهة المنوط بها تقييم الموظف، باعتبارها الأقدر على تحديد مدى جدارته وكفاءته في أداء عمله، فمعيار التبعية الوظيفية هو المعول عليه لتحديد الجهة المختصة بوضع التقرير عن الموظف¹، إلا أنه يتوجب على الإدارة استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تحديد مناهج التقييم وذلك عملا بنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199. والمادة 100 من الأمر 06-03 التي نصت على أنه تحدد المؤسسات والإدارات العمومية، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، مناهج التقييم التي تتلاءم وطبيعة نشاطات المصالح المعنية². المنصوص عليها ضمن المرسوم التنفيذي 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019، المحدد لكيفيات تقييم الموظف السالف الذكر.

ثالثا: النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه:

للجان الإدارية المتساوي الأعضاء دور هام في حماية الموظف من طرف الإدارة خاصة في مسائل هامة كالتقييم الذي يمنحه رئيس السلطة السلمية، حيث تبلغ النقطة المرقمة للموظف المعني 15 يوم على الأقل قبل اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة . و التي يمكنها بناء على طلب من الموظف اقتراح مراجعتها بعد التأكد من تعسف هذا الأخير، وتعرض اقتراحها على رئيس السلطة الذي له صلاحية التعيين³.

رابعا: إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية:

الاستيداع يتخذ صورتين، الاستيداع بقوة القانون متى استدعت المصلحة العامة ذلك، والاستيداع الإرادي أي بطلب المعني لأغراض شخصية وهو إجراء إداري بحت⁴، إذ يمكن للموظف لأسباب معينة، أن يلتمس من الإدارة الاستفادة من الإحالة على الاستيداع. إذ تملك الإدارة في هذه الحالة السلطة التقديرية في قبول الوضعية أو رفضها، مع تبريرها لموقفها للموظف، و يحال الموظف على وضعية الاستيداع

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

² المادة 100 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية

³ المادة 11 من المرسوم التنفيذي 19-165 المحدد لكيفيات تقييم الموظف.

⁴ للتفصيل أكثر في شروط الاستيداع أنظر : المرسوم التنفيذي 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية عدد 77، الصادرة في 20 ديسمبر 2020.

يطلب منه لأغراض شخصية، بعد استشارة اللجان المتساوية الأعضاء في حالات حددتها المادة 148 من الأمر 06-03 السالف الذكر.¹

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

تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة الى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في 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 الخاص الخاضع له على ذلك²، وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وهو ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199.

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

نظم موضوع حركات نقل الموظفين ضمن أحكام الفصل السادس من الباب السادس من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا بعض القوانين الأساسية الخاصة، غير أن الحركات الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون له، لا تتم إلا بعد أخذ الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.³

المطلب الثاني: اختصاصات ذات طابع تأديبي:

رغبة في حماية الموظف العام من تعسف الإدارة في المجال التأديبي، أناط المشرع باللجان المتساوي الأعضاء مهاماً تأديبية، حيث نصت الفقرة الثانية من 64 من الأمر 06-03 على: "...تجتمع، زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي".

¹ للتفصيل أكثر أنظر: عتيقة معاوي ورؤوف بوسعيدة، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة الوادي، المجلد 11، العدد 01، أبريل 2020، ص 557.

² المادة 107 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية.

³ أنظر المادة 13 من المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

وهو ما أكدت عليه المطمة 06 من المادة 12: " يتم الرجوع الى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بـ ... العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة".¹

وفي هذا الإطار يتم دراسة اجتماع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة (الفرع الأول)، ثم ضمانات سير عمل اللجان المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: اجتماع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة:

نصت المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 06-03 على أنه تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

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

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.

والعقوبات من الدرجة الرابعة والتي تتمثل في:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.

وتخضع هذه العقوبات للإجراءات التالية:²

1 - معاينة الخطأ: تتم المعاينة حسب نص المادة 166 من الأمر 06-03، بإعداد تقرير يتضمن تبيان أسباب متابعة الموظف تأديبيا، بذكر الفعل المرتكب من جانبه، والذي يشكل خطأ مهنيا من درجة ما،

¹ المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

² 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، ص 483 و484.

تحديد مدى مسؤولية الموظف في المؤسسة أو الإدارة المستخدمة، الضرر الناجم عن الخطأ، العقوبة المناسبة المراد توقيعها وغيرها.

2 - اخطار المجلس التأديبي " اللجان المتساوية الأعضاء": يتم اخطار اللجان بموجب تقرير مبرر حسب المادة 166 السالف الذكر، وذلك في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون يوما تسري من تاريخ معاينة الخطأ، والا يسقط الخطأ بانقضاء الأجل، مما ينبني عليه عدم متابعة الموظف تأديبيا. ويعتبر الاخطار بمثابة تحريك للدعوى التأديبية التي تباشرها سلطة التعيين ضد الموظف مرتكب الخطأ المهني، وذلك أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، الذي يلزم وجوبا بالفصل في الدعوى التأديبية في ظرف لا يتعدى 45 يوما، تسري من تاريخ اخطاره بالدعوى التأديبية حسب المادة 165 فقرة 02، وعند الضرورة قد يطلب المجلس التأديبي من سلطة التعيين فتح تحقيق اداري، والأمر جوازي فلمجلس التأديب كامل السلطة التقديرية في فتح تحقيق وفق مقتضيات الصالح العام.

الفرع الثاني: ضمانات سير عمل اللجان الادارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي:

لقد كرس المشرع الجزائري المجلس التأديبي المتمثل في اللجان الادارية المتساوية الأعضاء في القانون الأساسي للوظيفة العامة تجسيدا منه للنظام الشبه رئاسي في التأديب، ضمانا منه لمشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، وبذلك يكون للمجلس التأديبي دور هام في حماية الموظف العام أثناء مساءلته تأديبيا في ظل عدم وجود ترابط بين الخطأ والعقوبة، وكذا وجود سلطة تأديبية ذات اختصاص واسع في المجال التأديبي.¹

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

أولا: احترام حقوق الدفاع:

لقد كفلت قوانين الوظيفة العامة مبدأ الدفاع للموظف العام، حيث نصت المادة 169 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06 - 03، على أنه يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية 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 المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، ويكون

¹ كريمة العيفاوي وراضية بن مبارك، 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، ص 117.

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 تقيد القضية المطروحة بأي طريقة وهو ما نصت عليه المادة 169 من الأمر 06-03 السالف الذكر.¹

ثانيا: التحقيق التأديبي:

لقد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها القانوني حق توجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام، وبمقتضى ذلك فإن السلطة الرئاسية هي المختصة بإجراء الاتهام والتحقيق.² كما أنط المشرع مهمة التحقيق التأديبي "للجنة المتساوية الأعضاء". إذ يتمتع المجلس التأديبي بسلطة الرقابة والنظر في قرار العقوبة التأديبية المعروضة عليه بناء على تقرير معلل يصدر عن السلطة الرئاسية، وإذا رأت هذه الأخيرة أن التوضيحات المقدمة إليها غير كافية، أمرت باقتراح منها إجراء تحقيقاً آخر مع توضيح النقاط التي كان غموض فيها أو لبس.³

الخاتمة:

تعد اللجان المتساوية الأعضاء واحدة من هيئات الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مساهم المهني وحماية الموظف من تعسف الإدارة، وتتمتع بالرأي الاستشاري الملزم وتتكون من عدد متساو من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة. وقد مكنتنا هذه الدراسة من التوصل إلى النتائج والمقترحات التالية:

أولاً: النتائج:

- تتكون اللجان الإدارية من عدد متساو من ممثلي الإدارة يعينون بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني، وممثلي الموظفين الذين يتم انتخابهم على مستوى الإدارات والمرافق 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.

¹ كريمة العيفاوي وراضية بن مبارك، المرجع نفسه، ص 129.

² كمال رحماوي، تأديب الموظف العام الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2006، ص 155.

³ خلف فاروق، اجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر،

- تعتبر اللجان الادارية المتساوية الأعضاء إطار مشاركة للموظفين لتسيير شؤونهم وأحد المکانیزمات المكفولة للموظفين لممارسة الديمقراطية وحق الدفاع.
- تتمتع اللجان الادارية بنوعين من الاختصاصات أولاها استشارية وثانيها تأديبية في مسألة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.
- وسع التنظيم الحالي الساري المفعول الصادر بموجب المرسوم التنفيذي 20-199 من دائرة الحالات التي تتطلب الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء مما يضيق من السلطة التقديرية للإدارة.
ثانيا: الاقتراحات:

- تأخر التنظيم بإصدار النص التطبيقي بموجب المرسوم التنفيذي 20-199 للجان المتساوية الأعضاء بعد مضي 14 سنة من صدور الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية، مما أثر سلبا على حقوق الموظفين، وهو ما يستوجب ضرورة مراجعة النصين القانونيين بما يتماشى و الاختصاصات الحديثة للجان المتساوية الأعضاء.
- اخضاع جميع القرارات الصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء إلى رقابة القاضي الإداري لأنه الضامن الوحيد والحيادي في حالة وجود تعسف من طرفها.

قائمة المصادر والمراجع

أولا : النصوص القانونية

1 - القوانين

- القانون 78 - 12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32، الصادرة في 8 أوت 1978.

2 الأوامر

- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966.

- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جوان 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 26 جويلية 2006.

3 - المراسيم

- المرسوم رقم 62-157، المؤرخ في 31-12-1962، المتضمن تمديد سريان القوانين الفرنسية في الجزائر ما عدا تلك التي تمس السيادة الوطنية، الجريدة الرسمية عدد 02، الصادرة في 31 جانفي 1963.
- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966.
- المرسوم 66-143، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 08 يونيو 1966.
- المرسوم رقم 69-55، المؤرخ في 13 ماي 1969، المتضمن تحديد الكيفيات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية عدد 43، الصادرة في 20 ماي 1969.
- المرسوم 84-10، المؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية عدد 03، الصادرة في 17 يناير 1984.
- المرسوم رقم 84-11، المؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لكيفيات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية عدد 03، الصادرة في 17 يناير 1984.
- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 . المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985
- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جوان 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 26 جويلية 2006
- المرسوم التنفيذي من 17-321، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، الجريدة الرسمية عدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.
- المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.
- المرسوم التنفيذي 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019، المحدد لكيفيات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية عدد 37، الصادرة في 9 جوان 2019.

- المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 جوان 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 44، الصادرة في 30 جوان 2020
- المرسوم التنفيذي 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية عدد 77، الصادرة في 20 ديسمبر 2020.
- المرسوم الرئاسي 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية عدد 82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020.

ثانيا : الكتب:

1 - باللغة العربية:

- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2004.
- خالد بلجيلالي، الوجيز في نظرية القرارات والعقود الإدارية، دون طبعة، دار بلقيس، الجزائر، 2017.
- فاطمة زهرة جدو وآخرون، النظام القانوني للتوظيف العمومية (وفقا للأمر رقم 06-03)، دون طبعة، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، 2019.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، سبتمبر 2019

3 - باللغة الفرنسية

- Emmanuel Aubin ; droit de la fonction publique ; 4^{ème} édition ; Gualino éditeur ;France ;2010
- J .Y Vincent et autres, Droit public générale, 5 éd, Lexis Nexis ,Paris ,2001.
- 4Olivier Drod ; Droit de la fonction publique ; Presses ; Universitaire de France ;2012.

ثالثا: الرسائل والمذكرات

- خلف فاروق، اجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر، 2002.

- عصمت عبد الكريم خليفة، نظام الترقية في الوظيفة العمومية في الجمهورية الجزائرية والتشريعات المقارنة، مذكرة ماجستير فرع الإدارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، 1979.

رابعاً: 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 2، العدد 4، 2017.

- بوزيان مكلل، القانون الأساسي العام بالوظيفة العمومية الجديد كآلية قانونية لإصلاح الإدارة في الجزائر، مقال منشور بمجلة الإدارة الصادرة عن المدرسة الوطنية للإدارة مولاي أحمد مدغري، حيدرة، الجزائر، المجلد 19، العدد 37، 2009.

- جلول بن سديرة و سليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية؛ دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي 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 نظام 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 الموظف العمومي في التشريع الجزائري بين الفعالية والقصور، مقال منشور بمجلة الباحث للدراسات الأكاديمية الصادرة عن جامعة باتنة 01، العدد 08، جانفي 2016، ص 500.

- نبيلة صديقي، النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة والاجراء التنظيمي الداخلي، مقال منشور بمجلة القانون والعلوم السياسية الصادرة عن جامعة النعامة، العدد 02، جوان 2015.
- طاهر بوشيبية، العزل من الوظيفة العمومية في القانون الجزائري، مقال منشور بمجلة آفاق العلمية الصادرة عن جامعة تمنراست، المجلد 13، العدد 01، 2021، ص ص 442،443.
- عتيقة معاوي ورؤوف بوسعيدة، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد 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 خميس مليانة، المجلد 4، العدد 1، 2021.
- كريمة العيفاوي 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.
- محمد ميلود، سياسات التوظيف في الجزائر الواقع والتحديات، مقال منشور بمجلة الدراسات القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة الأغواط، المجلد 02، العدد 02، 2016.
- نبيلة أفوجل، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03، مقال منشور بمجلة الاجتهاد القضائي الصادرة عن جامعة بسكرة، المجلد 13، العدد 01، مارس 2021.
- نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مقال منشور بمجلة البحوث السياسية والإدارية الصادرة عن جامعة الجلفة، المجلد 03، العدد 02، 2014.
- ياسين ربوح، نظام الوظيفة العامة (التطور والخصائص)، مقال منشور بمجلة البحوث السياسية والإدارية الصادرة عن جامعة الجلفة، المجلد 04، العدد 01، 2015.