



جامعة آكلي محند أولحاج - البويرة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام

دور أجهزة الوظيفة العمومية في تسيير المسار المموني للموظف العام في ظل الأمر رقم 06-03

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية

تخصص: قانون اداري

إعداد الطالبتين:

إشراف الأستاذة:

• خلوفي خدوجة

- داود ثيللي
- شتيح هدى

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيساً	جامعة البويرة	- د/بغدادى ليندة
مشرفاً	جامعة البويرة	- د/خلوفي خدوجة
ممتحنًا	جامعة البويرة	- د/آيت بن عمر صونيا

تاريخ المناقشة: 2026/06/14

الشكر والتقدير

"من لا يشكر الله لا يشكر الناس"

الحمد لله بنعمته تتم الصالحات نحمده سبحانه و تعالى على ما أنعم به علينا من توفيق و عون على إتمام هذا العمل.

نتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذة المشرفة "خلوفي خدوجة"، على ما قدمته من توجيه ومتابعة ودعم طيلة فترة إنجاز هذه المذكرة، فكان لإرشاداتها القيّمة أثر بالغ في إنجاز هذا البحث.

كما نتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة الكرام، لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة وتخصيص جزء من وقتهم لتقييمها وإثرائها بملاحظاتهم العلمية القيّمة.

ويطيب لنا أن نتقدم بأسمى عبارات الشكر والامتنان إلى كافة أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية على ما بذلوه من جهود في سبيل تكويننا العلمي والأكاديمي.

ونخصّ بالشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل، وقدم لنا يد العون أو الدعم أو النصيحة.

وفي الأخير، نسأل الله تعالى أن يوفقنا لما فيه الخير والنجاح، وأن يجعل هذا العمل ثمرة نافعة لنا ولغيرنا.

الإهداء

"الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبه تُختم الرحلات وتتحقق الأمنيات"

اليوم لا أفد عند نهاية طريق، بل عند بداية حلم جديد، بعد سنواتٍ من التعب والاجتهاد،
صنعت مني شخصًا أقوى وأقرب إلى أحلامه.

إلى نفسي الطموحة، التي بدأت بحلم وانتهت بنجاح.

إلى روح والدي الطاهرة، رحمه الله وأسكنه فسيح جناته، الذي كان سندًا وقُدوةً، وسيبقى أثره
الطيب رفيق دربي دائمًا.

إلى أمي الغالية، مصدر الحنان والدعاء، التي كانت لي الأم والأب معًا، ورافقتني بتضحياتها
في كل مراحل حياتي، حفظها الله وأدامها تاجًا فوق رأسي.

إلى أختي العزيزتين، رفقتي القلب والسند الجميل، التين شاركتاني لحظات التعب والفرح، وكان
وجودهما دائمًا مصدر طمأنينة ومحبة.

وإلى عائلتي الكريمة التي كانت دائمًا مصدر دعم و اعتزاز، وإلى كل من ساندني وشجعني
ولو بكلمة طيبة أو دعوة صادقة.

إلى صديقتي الوفيات، اللواتي زينّ أيامي بصدقهن ورفقتهن الجميلة، فكانت لهن بصمة طيبة
في رحلتي الجامعية.

ثيللي

الإهداء

"ما سلكنَا البدايات إلا بتيسيره و ما بلغنا النهايات إلا بفضلِه"

اليوم طويت الصفحة الأخيرة من مسيرتي الدراسية فالحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات
وبفضله تُكتب لنا البدايات وتُختم الإنجازات.

أهدي تخرجي هذا إلى نفسي التي آمنت بالحلم فصنعت منه واقعًا وبدأت الرحلة بإصرار
وأنهتها بنجاح.

إلى من كلَّ العرق جبينه وعلمني أن النجاح لا يُنال إلا بالصبر والإصرار إلى النور الذي
أضاء دربي والسراج الذي لا ينطفئ في قلبي أبداً "أبي الغالي".

إلى اليد الخفية و القلب الحنون و صاحبة الدعاء الصادق من جعل الله الجنة تحت أقدامها
إلى الإنسانية العظيمة التي لطالما تمننت أن تقر عينها بهذا اليوم "أمي الغالية".

إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي، إلى من كانوا سندي وعضدي، وينابيع أرتوي منها حباً ودفناً
إلى قرّة عيني "إخوتي".

إلى الذي رافقتني دعواته، أسأل الله أن يجعل هذا العمل صدقة جارية له وأن يسكنه فسيح
جناته "جدي رحمه الله"

إلى صديقتي كنتنّ لي الرفيقة والسند في هذا الطريق وبكنّ كان النجاح أجمل.

"أسيا" "أمال" "هبة" "منال" "ثيللي" "رندة" "بشري"

إلى زوجي وأطفالي، أنتم أجمل دعوة أخبئها في قلبي أهديكم هذا النجاح قبل أن تجمعنا
الأيام "عائلي المستقبلية".

هُدَى

مقدمة

تسعى الدولة إلى تحقيق الأمن والاستقرار وضمان المصلحة العامة من خلال تقديم مختلف الخدمات العمومية عبر أجهزتها الإدارية، ولضمان حسن سير هذه المرافق برز مفهوم الوظيفة العمومية باعتباره آلية لتسيير الموارد البشرية داخل الإدارة العامة، حيث تركز هذه الأخيرة في ممارسة نشاطها على مجموع الوسائل يمكن ان تكون وسائل قانونية تتمثل في القرارات و العقود الإدارية و قد تكون وسائل مادية تتمثل في الاموال العمومية إضافة الى وسائل البشرية التي يجسدها الموظفون العموميون باعتبارهم العنصر الاساسي في تسيير المرفق العام.

وتُعرّف الوظيفة العمومية بأنها خدمة عامة يضطلع بها الموظف العمومي لفائدة الدولة أو أحد مرافقها أو الأفراد، في إطار قانوني يحدد طبيعة العلاقة بينه وبين الإدارة من جهة، وبين المستفيدين من الخدمة من جهة أخرى، بما يضمن تنظيم الحقوق والواجبات لكل طرف.

كما تنظر أيضًا الوظيفة العمومية باعتبارها مجموعة الأشخاص الطبيعيين الذين يساهمون في تسيير المرافق العمومية، ويخضعون لنظام قانوني خاص تحكمه قواعد القانون الإداري، يختلف عن نظام قانون الشغل المطبق على العمال، وذلك بالنظر إلى خصوصية المهام التي يؤديها المرتبطة بالمصلحة العامة.

و تجسد الوظيفة العمومية في الجزائر أساس العمل الاداري الحكومي تضطلع الإدارة العامة من خلالها بمهمة تقديم الخدمة العامة، ومن هنا تبرز أهمية الوظيفة العمومية باعتبارها نظامًا قانونيًا يرتبط بتطور وظائف الدولة و اتساع تدخلها في مختلف المجالات، الامر الذي يجعل الوظيفة العمومية بمثابة العمود الفقري لمختلف المؤسسات العامة في الدولة والتي تحكم وضعية موظفين عموميين سواء من ناحية قانونية المرتبطة بأداء مهامهم او من الناحية التنظيمية والفنية المتعلقة بعلاقتهم بالإدارة ومساهمهم المهني.

هذا ما جعلها محل اهتمام المشرع والفقهاء الأمر الذي استدعى توسيع جهازها الاداري وتزايد عدد الموظفين مع العمل على تنظيمه بشكل محكم و معلوم ان الدولة لا تمارس مهامها بصورة

مباشرة وإنما عن طريق أشخاص يطلق عليهم الموظفون العموميون ويعرف بالموظف العام بأنه كل شخص يسند إليه عمل دائم في خدمة المرفق العام كما يعد العمل حقًا وواجبًا دستوريًا وهو ما يبرز الدور المحوري للموظف العام باعتباره أداة تنفيذ سياسات الدولة وتحقيق أهدافها في مختلف المجالات.

عرف أول تشريع الوظيفة العامة الأمر رقم 66-133¹ المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الموظف العام في مادته الأولى (01)، بأنه كل شخص عُيّن في وظيفة دائمة ورُسّم في درجة من درجات التسلسل الإداري ضمن الإدارات المركزية للدولة ومصالحها الخارجية والجماعات المحلية، وكذا المؤسسات والهيئات العمومية وفق الكيفيات المحددة قانونًا.

كما نص الأمر رقم 06-03² المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تحديد مفهوم الموظف العمومي، حيث نصّت المادة الرابعة (04) منه على أنّ الموظف هو كل عون تم تعيينه في وظيفة عمومية دائمة ورُسّم في رتبة ضمن السلم الإداري، ويُقصد بالترسيم الإجراء القانوني الذي يتم بموجبه تثبيت الموظف في رتبته بعد استيفائه الشروط المقررة قانونًا.

يلتحق الموظف بالوظيفة العمومية وفق مجموعة من المبادئ القانونية الأساسية، وفي مقدمتها مبدأ المساواة، الذي يهدف إلى تكريس العدالة وتكافؤ الفرص بين جميع المترشحين الراغبين في الالتحاق بالوظائف العمومية. ويستدعي ذلك استيفاء مجموعة من الشروط القانونية، تتمثل أساسًا في التمتع بالجنسية الجزائرية والحقوق المدنية، وألا تتضمن صحيفة السوابق القضائية للمعني ملاحظات تتعارض مع ممارسة الوظيفة المراد شغلها، إضافة إلى تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية مع ضرورة توفر شروط السن واللياقة البدنية والذهنية، وكذا المؤهلات والشهادات المطلوبة لشغل الوظيفة العمومية المعنية.

¹ - أمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر عام 1486 الموافق 2 يونيو سنة 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، العدد 46، صادر 18 صفر عام 1486 هـ الموافق 8 يونيو سنة 1966م.

² - أمر رقم 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج ، عدد 46، صادر بتاريخ 2006/07/16.

يكتسب الموظف العام بمجرد تعيينه في الوظيفة العمومية مجموعة من الحقوق والضمانات التي يستمدّها من النصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول، وتتنوع هذه الحقوق بين حقوق يتمتع بها أثناء ممارسته لمهامه، كالحق في الراتب والحماية القانونية وحقوق أخرى تثبت له بعد انتهاء علاقته الوظيفية، وفي المقابل يقع على عاتق الموظف العمومي جملة من الواجبات والالتزامات منها ما يرتبط مباشرة بالمهام الوظيفية التي يتولاها، ومنها ما يمتد إلى سلوكه خارج إطار الوظيفة. وقد تولّى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى جانب القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك، تحديد هذه الواجبات والالتزامات، مع تقرير جزاءات تأديبية في حالة الإخلال بها.

ولا يقتصر تسيير هذا المورد البشري في الإدارة العامة على وجود نصوص قانونية وتنظيمية فحسب، بل يستوجب أيضاً وجود أجهزة وهيئات مختصة تتولى الإشراف على المسار المهني للموظف العمومي بما يضمن توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للموظفين من تعسف الإدارة، وإشراكهم بفعالية في تسيير مسارهم المهني والدفاع عن حقوقهم التي كرستها النصوص القانونية وتتمثل أساساً في الهيئات المركزية للوظيفة العمومية و هيئات المشاركة الطعن.

تصنف الهيئات المركزية للوظيفة العمومية ضمن أجهزة إدارية واستشارية تتولى تنظيم وتسيير شؤون الوظيفة العمومية، من خلال اقتراح وتنفيذ سياسة الدولة في هذا المجال، والسهر على تطبيق القوانين والتنظيمات المتعلقة بالموظفين العموميين، إضافة إلى تقديم الاستشارة واقتراح التدابير الكفيلة بتحسين أداء المرفق العام وترقية أخلاقيات الوظيفة العمومية، مع ضمان امتداد نشاطها على المستوى المحلي عبر مصالح مختصة على مستوى الولايات.

بينما هيئات المشاركة والطعن تتولى تنظيم العلاقات المهنية بين الموظفين والإدارة، وتعد من الأجهزة الداخلية المدمجة ضمن الهياكل الإدارية المكلفة بتسيير شؤون الموارد البشرية، وتتكون هذه الهيئات من تمثيل مشترك يجمع بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وفق الرتب

أو الفئات المعنية، وقد نظم المشرع أحكام إنشائها بموجب المواد 63 و65 و71 من الأمر رقم 03-06، فيما جاء المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ليحدد تشكيلتها واختصاصاتها وقواعد تنظيمها وسيرها وكذا كيفية انتخاب أعضائها.

وتعد هذه اللجان، بصيغتها التمثيلية، آلية لضمان حماية الموظف من تعسف الإدارة، سواء في مرحلة اتخاذ القرار التأديبي من خلال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، أو بعد صدوره عبر لجان الطعن.

تتجلى أهمية هذه الدراسة في إبراز الدور المحوري الذي تضطلع به أجهزة الوظيفة العمومية باعتبارها من الركائز الأساسية في تنظيم وتسيير المرفق العام، فقد أولى المشرع الجزائري إهتماما بالغا بهذا المجال، إدراكاً منه لدورها لأهميته في ضبط المسار المهني للموظف العمومي وضمان فعالية الإدارة.

ومن ثم، عمل على وضع إطار قانوني متكامل يهدف إلى تطوير سياسات التوظيف وتحديث أساليب تسيير الموارد البشرية، من خلال إنشاء هياكل مركزية وهيئات مختصة تتكفل بتنظيم شؤون الوظيفة العمومية ومواكبة التحولات الحديثة بما يحقق إدارة عمومية أكثر نجاعة وفعالية.

إن أسباب إختيارنا لهذا الموضوع نابغة من عدة معايير ذاتية و موضوعية تتمثل في محاولة المساهمة في إثراء مواضيع الوظيفة العمومية بدراسة متخصصة تتعلق بدور أجهزة الوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف العام، كما تكمن القيمة العلمية لهذا الموضوع بإرتباطه الوثيق بتخصص القانون الإداري باعتبارها أهم قطاع يمكن ان يوفر الخدمات العمومية للمواطنين، كما دفعتنا رغبتنا الشخصية في دراسة أجهزة الوظيفة العمومية و عملها بحكم إهتمامنا و ميولنا الشخصي بهذا المجال و طموحنا المهني المستقبلي في الإلتحاق بالوظيفة العمومية، و عليه الإشكال الذي يطرح نفسه هو:

ما مدى فعالية أجهزة الوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف العام ؟

تم الإعتماد في هذه الدراسة على مناهج بحثية علمية ، و المتمثلة في المنهج الوصفي من خلال التطرق إلى وصف أجهزة الوظيفة العمومية و دراسة التنظيم الهيكلي و البشري المكون لها، و المنهج التحليلي الذي اعتمدها لتحليل جملة من النصوص القانونية و التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية و تبيان دورها في تسيير المسار المهني للموظف العام.

وللإجابة على الإشكالية التي اعتمدها في بحثنا اتبعنا خطة تعكس أهداف هذه الدراسة واهتماماتها حيث ركزنا على الموضوعات التي تشكل جوهر الدراسة ،فقمنا بتقسيم هذا البحث إلى فصلين حيث خصصنا الفصل الأول للحديث عن دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف العام ،فوضحنا فيه المديرية العامة للوظيفة العمومية (المبحث الأول) و المجلس الاعلى للوظيفة العمومية (المبحث الثاني) .

أما الفصل الثاني جاء تحت عنوان دور هيئات المشاركة و الطعن في تسيير المسار المهني للموظف العام ،حيث حددنا فيه اللجان الإدارية متساوية الأعضاء (المبحث الأول) ،كما تطرقنا للجان الطعن و التقنية (المبحث الثاني) .

الفصل الأول :

دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في
تسيير المسار المهني للموظف العام

إتجه المشرع الجزائري الى إستحداث أجهزة مركزية فوض لها مهمة تسيير وتنظيم شؤون الموظفين في مجال الوظيفة العمومية، وذلك إستجابة للتوسع الملحوظ في حجم الجهاز الإداري الناجم عن إتساع نشاط الدولة وتنوع مجالات تدخلها.

وفي هذا السياق، أقر المشرع الجزائري الى إنشاء هيئات مركزية تضم في عضويتها مختصين وخبراء بهدف تحقيق غاية اصلاحية عامة تتمثل في الإرتقاء بمستوى الوظيفة العمومية، وضمان حسن تسيير شؤون الموظفين لاسيما ما يتعلق بتسيير المسار المهني للموظف العام ذلك وفقا للأحكام القانونية واللوائح التنظيمية المعمول بها ، كما تعد هذه الهيئات حلقة وصل بين النظام السياسي والنظام الإداري.

حيث أنه يمكن الهدف من إنشاء هذه الاجهزة والهيئات تحقيق التوازن بين إهتمامين متكاملين، يتمثل من جهة العمل على تحقيق وحدة القيادة في مجال الوظيفة العمومية على مستوى الوظيفي، ذلك تقاديا للنزاعات الاستقلالية الضيقة، ومن جهة اخرى اقرار حق الموظفين من المساهمة الفعلية في تسيير شؤونهم والمصالح العامة التي ينتمون اليها.

فقد كرس الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية على تحديد المؤسسات المكلفة بتسيير الوظيفة العمومية والمساهمة في رسم السياسة العامة للدولة في القطاع الادارات والمؤسسات العامة وتتمثل هذه الهيئات في المديرية العامة (المبحث الاول) والمجلس الاعلى للوظيفة العمومية (المبحث الثاني) .

المبحث الاول :المديرية العامة للوظيفة العمومية

جاء في مجال تسيير الوظيفة العمومية هياكل مركزية و هياكل محلية ،حيث أنيط التسيير المركزي إلى هيئة مهمتها ضمان وحدة الهيكل التنظيمي و الوظيفي للوظيفة.

إلى جانب المساهمة في تسيير المسار المهني للموظفين،و تتمثل هذه الهيئة في المديرية العامة للوظيفة العمومية التي يتمحور دورها في إعداد السياسات العامة ووضع الإجراءات اللازمة لحسن تسيير شؤون الوظيفة العمومية.

تعتبر المديرية العامة للوظيفة العمومية هيكل مركزي بمثابة إدارة دائمة للدولة ،حسب مضمون نص المادة 56 من الأمر رقم 06-03،كما لها دور فعال في التنسيق بين مختلف الإدارات والمؤسسات العامة ،ولقد نظمت هذه المديرية بنصوص قانونية (المطلب الأول).

كما خولت لها مجموعة من الصلاحيات (المطلب الثاني).

المطلب الاول : الإطار القانوني المديرية العامة للوظيفة العمومية

تُعدّ المديرية العامة للوظيفة العمومية من بين المؤسسات التي حظيت باهتمام بالغ من قبل السلطات العامة غداة الاستقلال إذ كانت من أول المديريات التي أنشئت في الدولة الجزائرية.

وقد عرفت هذه المديرية تاريخاً مؤسساتياً حافلاً بالمستجدات والتعديلات ،لاسيما فيما يتعلق بالإلحاقات المؤسساتية نتيجة تذبذبها من حيث التبعية الوصائية لسلطات مختلفة و أحياناً .

حيث انعكس هذا التغيّر على تنظيمها الهيكلي، الذي ظل بدوره يشهد تعديلات وإعادة تشكيلتها كلما خضعت لإطار قانوني جديد.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

وفي هذا السياق، نظمت المديرية العامة بعدة قوانين قصد تحسين أدائها وترقيتها، حيث تم تحديد اختصاصاتها وضبط تنظيم هيكلها استنادًا إلى الأساس القانوني ونشأتها (الفرع الأول).

كما حرص المشرع الجزائري على تنظيم أجهزة مركزية وأخرى محلية مساعدة لها (الفرع الثاني).

الفرع الأول : نشأة للمديرية العامة للوظيفة العمومية

شهدت المديرية العامة عدة تغيرات في وضعيتها المؤسساتية حيث ألحقت في فترات مختلفة بعدة جهات حكومية¹، و رغم تلك التغيرات بقيت محافظة على مكانتها وشكلها القانوني كمديرية عامة تختص بتسيير الوظيفة العمومية في الجزائر.

أنشئت بموجب مرسوم تنفيذي رقم 62-526 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 وألحقت برئاسة الحكومة حيث أسندت إليها تحت إشراف هذه السلطة صلاحيات متماثلة تكمن في جمع وتحليل العناصر المرتبطة بالسياسة الشاملة للوظيفة العمومية والسهر على تنفيذها من جهة اتخاذ المبادرات الكفيلة بتحسين تنظيم المرافق العامة وضمان حسن سيرها وتعزيز أدائها من جهة أخرى

رغم طابع الإستمرارية الذي تتسم به هذه المؤسسة لم تحظ بالإستقرار اللازم لأداء مهامها على أكمل وجه².

¹ - تيشات سلوى، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمت العمومي الجديد بالنظر لبعض التجارب الأجنبية، (نيوزلندا، فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية)، أطروحة الدكتوراه، تخصص تسيير منظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمجد بوقةرة، بومرداس، الجزائر، 2014/2015، ص 228.

² - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 79.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

إتسم الجهاز المركزي للوظيفة العمومية في الجزائر بعدم استقراره من حيث الارتباط العضوي¹، كذلك ألحقت المديرية العامة في المرحلة الأولى بمفوضية الشؤون الإدارية التابعة لمجلس الوزراء ثم أدرجت ضمن رئاسة الجمهورية وأسندت إليها مهام تتعلق بسياسة التعاون التقني سنة 1964 بموجب المرسوم رقم 64-304 المؤرخ في 15 أكتوبر 1964، كما تم في إطار التعديل الوزاري 1964 تحويل المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى وزارة الإصلاح الإداري.

وبمقتضى المرسوم رقم 65-197 ألحقت بوزارة الداخلية من 19 جوان 1965 إلى غاية شهر مارس 1976، و تم تقسيم مهام المديرية العامة عند إعادة تنظيم مصالح وزارة الداخلية إلى مديرتين عامتين: إحداهما ذات طابع تقني يقتصر إختصاصها على التنظيم والمراقبة والتسيير والأخرى مديرية عامة للتكوين والإصلاح لاحقاً أعيد إلحاقها بمصالح رئاسة الجمهورية، ثم إدماجها من جديد في كتابة الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بموجب المرسوم رقم 82-199 ابتداءً من 05 جوان 1982².

كما صدر المرسوم التنفيذي رقم 95-123 المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية³، الذي يمكن إعتباره بمثابة مبادرة تصحيحية لمسار الإلحاقات المتعاقبة التي عرفت المديرية العامة إذ تضمن مضمونه بوادر إعادة الإعتبار للهيئة المركزية للوظيفة العمومية من خلال استرجاعها لمجمل الصلاحيات التي كانت مخولة لها عند نشأتها لا سيما في مجال الإصلاح والتكوين⁴.

¹ - سعيد مقدم، ملاحظات حول منظومتنا الإدارية ومشروع القانون الأساسي العام للوظيف العمومي لعام 1999، مجلة إدارة، عدد 02، المجلد 11، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، 2001، ص 46.

² - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 108.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 95-123 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1415 الموافق 29 أبريل سنة 1995، يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 26 صادر في 9 ذي الحجة عام 1415هـ الموافق 9 ماي سنة 1995م

⁴ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 79-80.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

لكن سرعان ما عادت الأمور إلى ما كانت عليه حين أعيد توزيع صلاحيات المديرية العامة للوظيفة العمومية بين هيئتين مستقلتين خاضعتين لإشراف وزير منتدب خلال الفترة الممتدة من سنة 1996 إلى غاية سنة 1998¹.

ثم وضعت تحت إشراف رئيس الحكومة إلى غاية سنة 2006 قبل ان تلحق برئاسة الجمهورية (تحت وصاية الأمانة العامة للحكومة) ذلك وفقاً لأحكام المادة 01² من المرسوم الرئاسي رقم 177-06 الذي ألغي لاحقاً بموجب المرسوم الرئاسي رقم 13-379 المؤرخ في 18 نوفمبر 2013³.

أما في الوقت الراهن فهي موضوعة تحت سلطة الوزير الأول تحت تسمية المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 03 جويلية 2014 المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري⁴. يمكن حصر كل النصوص القانونية التي نظمت إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية بمختلف مؤسسات الدولة كما يلي:

• المرسوم رقم 62-526 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 والقاضي بإنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية.

¹ - بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر ، مذكرة ماجستير، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2015/2016، صص 106-107.

² - انظر المادة 01، من مرسوم رئاسي رقم 177-06 مؤرخ في 4 جمادى الأولى عام 1427 الموافق 31 مايو سنة 2006، يتضمن إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة)، ج ر ج ج، عدد 36، صادر في 4 جمادى الأولى عام 1427 هـ الموافق 31 مايو سنة 2006 م.

³ - المادة 01 من مرسوم رئاسي رقم 13-379 مؤرخ في 14 محرم عام 1435 الموافق 18 نوفمبر سنة 2013، يتضمن إلغاء المرسوم الرئاسي رقم 177-06 المؤرخ في جمادى الأولى عام 1427 الموافق 31 مايو سنة 2006 والمتضمن إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة). ج ر ج ج، عدد 58، صادر في 14 محرم عام 1435 هـ الموافق 18 نوفمبر سنة 2013 م.

⁴ - المادة 02 من مرسوم تنفيذي رقم 14-193 مؤرخ في 5 رمضان عام 1435 الموافق 3 يوليو سنة 2014، يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري. ج ر ج ج، عدد 41، صادر في 8 رمضان عام 1435 هـ الموافق 6 يوليو سنة 2014 م.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

- المرسوم رقم **64-344** المؤرخ في 02 ديسمبر 1964، المتعلق بصلاحيات وزير الإصلاح الإداري و التوظيف العمومي.
- المرسوم رقم **64-362** المؤرخ في 21 ديسمبر 1964 المتعلق بالتنظيم الداخلي لوزارة الإصلاح الإداري و التوظيف العمومي.
- المرسوم رقم **65-168** المؤرخ في 01 جوان 1965 المحدد لصلاحيات وزير الإصلاح الإداري و التوظيف العمومي.
- المرسوم رقم **65-197** المؤرخ في 29 جويلية 1965 المتعلق باختصاصات وزير الداخلية في مجال التوظيف العمومي.
- المرسوم رقم **65-201** المؤرخ في 11 أوت 1965 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية
- المرسوم رقم **66-238** المؤرخ في 5 أوت 1966 المتضمن إعادة تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية.
- المرسوم رقم **76-39** المؤرخ في 20 فيفري 1976 المتضمن إعادة تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية.
- المرسوم رقم **82-42** المؤرخ في 23 جانفي 1982 المحدد لصلاحيات كاتب الدولة للتوظيف العمومي و الإصلاح الإداري.
- المرسوم رقم **82-199** المؤرخ في 5 جوان 1982 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لكتابة الدولة للتوظيف العمومي و الإصلاح الإداري.
- المرسوم رقم **84-34** المؤرخ في 18 فيفري 1984 المتضمن إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية بالوزارة الأولى.
- المرسوم التنفيذي رقم **95-123** المؤرخ في 29 أفريل 1995 المحدد لصلاحيات المدير العام للتوظيف العمومي.¹

¹ - لمحة تاريخية حول المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية نظر بتاريخ 2026/02/28 الساعة 22:17، <https://www.dgfp.gov.dz/ar/histor.asp>

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

- المرسوم رقم 95-124 المؤرخ في 29 أبريل 1995 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية للمديرية العامة للتوظيف العمومي.
- المرسوم رقم 96-212 المؤرخ في 15 جوان 1996 المحدد لصلاحيات الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالإصلاح الإداري والتوظيف العمومي.
- المرسوم رقم 96-213 المؤرخ في 15 جوان 1996 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية للوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري و التوظيف العمومي.
- المرسوم الرئاسي رقم 06-177 المؤرخ في 31 ماي 2006 المتضمن إحقاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة).
- المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 03 جويلية 2014، المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.¹

الفرع الثاني: تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية

أعاد المشرع ضبط التنظيم الجديد للمديرية العامة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-194 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري²، حيث عرف هذا التنظيم تطوراً ملحوظاً واتساعاً مقارنة بالتنظيم السابق، حيث أصبح التنظيم الهيكلي للمديرية العامة، التي يتولى إدارتها المدير العام، يضم مجموعة هيكلية:

¹ -لمحة تاريخية حول المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموقع السابق.

² - أنظر المادة 01 من مرسوم تنفيذي رقم 14-194 مؤرخ في كرمضان عام 1435هـ، الموافق 3 يوليو سنة 2014، يتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ج ر ج ج، عدد 41، صادر في 08 رمضان 1435 هـ الموافق 06 يوليو 2014.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

أولاً: المفتشية العامة

تُعَدُّ المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري جهازاً دائماً للتفتيش والرقابة والتقييم والتدقيق، يتم استدعاؤها في أي وقت لمراقبة تنظيم هياكل المديرية العامة، ومتابعة نشاط السلطات العمومية وتقييم أداء إدارة الجماعات الإقليمية في مجال الإصلاح الإداري، وتوضع تحت سلطة المدير العام للوظيفة العمومية.¹

وفقاً لما تقرره أحكام المادة 01 من مرسوم تنفيذي رقم 98-112 المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي، حيث تمثل مفتشية الوظيف العمومي المنشأة على مستوى كل ولاية هيئة إدارية غير مركزية تخضع لإشراف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومي.²

يتكفل بتسيير المفتشية العامة مفتش عام يساعده في أداء مهامه أربعة (4) مفتشين و يتولى المدير العام للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري تحديد توزيع المهام بينهم ذلك استناداً على إقتراح يقدمه المفتش العام.³

ثانياً: المديریات

إستناداً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 14-194 فإن تشكيلة المديرية العامة لا تنحصر في المفتشية العامة كهيكل غير مركزي بل تمتد لتشمل هياكل مركزية تتمثل في سبع (7) مديريات:⁴

¹ - حجي حدة ، رقابة المديرية العامة والمفتشية العامة للوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلدية،المجلة الجزائرية للعلوم القانونية،السياسية الاقتصادية،العدد 02،المجلد57، ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1،الجزائر، 2022،ص128.

² - ماضي نبيلة،النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ،تخصص قانون إداري،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة8ماي1945 ،الجزائر،2023/2022،ص138.

³ - انظر المادة01من مرسوم تنفيذي رقم 98-112 مؤرخ في9 ذي الحجة عام1418،الموافق 6 أبريل سنة 1998،يتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي،ج ر ج،عدد21،صادر في 15 ذو الحجة عام 1418هـ الموافق 12 أبريل سنة 1998.

⁴ -أنظر المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 14-194 ، سالف الذكر .

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف العام

1- مديرية تنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية

تعهد إليها مهمة دراسة و إقتراح الأحكام التشريعية و التنظيمية التي لها صلة بالتأطير للتشغيل و تحديد وضعية الموظفين و الأعوان العموميين على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية و تقوم بتنفيذ تلك الأحكام،تضم هذه المديرية ثلاث(3) مديريات فرعية :

-المديرية الفرعية للقوانين الأساسية للوظائف العمومية و الأعوان العموميين.

-المديرية الفرعية للمرتبات و النظام الاجتماعي .

-المديرية الفرعية للتوجيه و المنازعات.¹

2-مديرية ضبط التعدادات وإستثمار الموارد البشرية

تتولى هذه المديرية ضبط التعدادات وترشيد الموارد البشرية في الإدارة والمؤسسات العمومية وفق الأطر القانونية المحددة لها والحرص على التوافق بين مهام المؤسسات والإدارات العامة والموارد البشرية اللازمة لسيرها تقوم بإتخاذ كل التدابير التي من شأنها تطوير التسيير التقديري للموارد البشرية في الإدارة والعمل على إستثمار الموارد البشرية في المؤسسات العمومية

وفقاً للشروط والكيفيات المحددة لتكوين الموظفين والأعوان العموميين تقوم بتقديم تقرير سنوي حول وضعية التوظيف العمومي وإقتراح كل تدبير يتماشى مع السياسة الوطنية للتوظيف وتشتمل على (3) ثلاث مديريات فرعية:

-المديرية الفرعية لضبط تعدادات المستخدمين.

-المديرية الفرعية للتكوين.

¹ - انظر المادة 03 من مرسوم تنفيذي رقم 14-194،سالف الذكر .

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف العام

-المديرية الفرعية للتعاون والعلاقات الخارجية.¹

3-مديرية التطبيق والتدقيق

تكلف بالسهر على إحترام وتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم قطاع الوظيفة العمومية وضمان مراقبة مدى مشروعية القرارات الإدارية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين.

وتشتمل هذه المديرية على (4) أربع مديريات فرعية:

-المديرية الفرعية للتحقيق والمراقبة.

-المديرية الفرعية للمسابقات والامتحانات.

-المديرية الفرعية لتسيير الإطار.

-المديرية الفرعية لتنسيق هياكل التفتيش.²

4-مديرية تنظيم الهياكل الإدارية

تبادر بالإتصال مع الوزارات المعنية بدراسة وضبط أساليب تنظيم الهياكل الإدارية للدولة والجماعات المحلية والهيئات مع إقتراح التدابير التي تعزز فعاليتها وتقديم رأي تقني مسبق بشأن أي إجراءات تنظيمية للهياكل الادارية وتتمثل في (3) ثلاث مديريات فرعية:

-المديرية الفرعية للهياكل الإدارية المركزية والهيئات الإستشارية .

-المديرية الفرعية للمؤسسات والهيئات العمومية.

¹ - انظر المادة 04 من مرسوم تنفيذي رقم 14-194، سالف الذكر.

² - انظر المادة 05 من مرسوم تنفيذي رقم 14-194، سالف الذكر.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف العام

-المديرية الفرعية للدراسات.¹

5-مديرية العصرية والتطوير الإداري

تتصل بالوزارات والهيئات المعنية لتحديد التدابير الرامية الى ترشيد أساليب تسيير الإدارة وتبسيط الإجراءات وتقريب الإدارة من المواطنين وتسيير مهام الأعوان وتمثل في (2) مديريتين فرعيتين:

-المديرية الفرعية لتنظيم العمل الإداري

-المديرية الفرعية لضبط المقاييس والتبسيط الإداري.²

6-مديرية الإعلام الآلي

تتولى هذه المديرية تحديث آليات الرقابة تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية وتطوير الشبكات المعلوماتية لربط الهياكل المركزية والمحلية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتضم (4) اربع مديريات فرعية:

-المديرية الفرعية للشبكات المعلوماتية.

-المديرية الفرعية للبرامج والتطبيقات.

- المديرية الفرعية لصيانة تجهيزات الإعلام.

- المديرية الفرعية للوثائق والأرشفة.³

7-مديرية ادارة الوسائل

¹ - انظر المادة 06 من مرسوم تنفيذي رقم 14-194، سالف الذكر.

² - انظر المادة 07 من مرسوم تنفيذي رقم 14-194، سالف الذكر.

³ - انظر المادة 08 من مرسوم تنفيذي رقم 14-194، سالف الذكر.

تُعنى هذه المديرية بضمان تسيير الموارد المخصصة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وإعداد وتنفيذ مخططات تكوين الموظفين فضلاً عن تقييم الإحتياجات المادية والمالية والبشرية مع وضع ميزانيات التجهيز والتسيير وتطبيقها وتضم (3) ثلاث مديريات فرعية:

-المديرية الفرعية للمستخدمين.

-المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة.

-المديرية الفرعية للوسائل العمومية.¹

المطلب الثاني: إختصاصات المديرية العامة للوظيفة العمومية

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-193، يكلف المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بإقتراح السياسة العامة في هذا المجال وفق التوجيهات العامة للحكومة وبرنامج عملها، وذلك عن طريق وضع جملة من التدابير والإجراءات الرامية الى ضمان تسيير متناسق للموارد البشرية في الإدارة العمومية، لاسيما عبر تحديد القواعد القانونية الأساسية الخاصة، ونظام دفع الرواتب والتسيير التوقعي لمناصب الشغل والكفاءات وإضافة إلى عمليات التكوين وتحسين الأنظمة المعلوماتية.

حيث أن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري موضوعة تحت سلطة المدير العام ، وهذا الأخير يحدد صلاحيات تكون تحت إشراف الوزير الأول ، فهو يمثل السلطة المركزية المسؤولة عن إعداد السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية وضمان تنفيذها (الفرع الاول) ، أما فيما يخص مجال الإصلاح الإداري فيضطلع المدير العام بالسلطة المركزية على الأجهزة والهيئات التابعة للمديرية العامة باعتباره جهازاً ادارياً مركزياً(الفرع الثاني).

¹ - انظر المادة 09 من مرسوم تنفيذي رقم 14-194، سالف الذكر.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف العام

الفرع الأول : مهام المديرية العامة في مجال الوظيفة العمومية

تتولى المديرية العامة للوظيفة العمومية مهام أساسية في مجال بناء وتسيير الوظيفة العمومية في الجزائر ويتحقق ذلك من خلال وضع السياسات والخطط الادارية الهادفة الى تحديث آليات العمل الاداري, وعليه تتكفل بالصلاحيات الاتية التي تحدد من خلال المدير العام :

- 1_ اقتراح عناصر السياسة العامة في مجال الوظيفة العمومية والتدابير اللازمة لتنفيذها.
- 2_ السهر على تطبيق جميع النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالوظيفة العامة.
- 3_ تتولى ربط بين مختلف القوانين الاساسية لقطاعات مع القانون الاساسي للوظيفة العامة.¹
- 4_ اعداد النظام القانوني والتنظيمي المتعلق بالمسار المهني للموظف العام .
- 5_ المساهمة في وضع نظام المرتبات والتعويضات بالتعاون مع الاطراف المعنية, ووضع القواعد المنظمة للمسابقات والامتحانات وكيفية الالتحاق بالوظائف العامة.
- 6_ العمل على ترقية نظام تسيير الموارد البشرية في المجال العمومي للوظيفة العمومية مع السهر على تعزيز قدرات الموظفين العموميين وتحسين مستواهم.
- 7_ تتولى تأويل النصوص المتعلقة بالوظيفة العمومية.
- 8_ السهر على ضبط اعداد موظفي المؤسسات والإدارات العمومية وتنظيم الموارد البشرية.
- 9_ تعزيز التعاون الدولي في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الاداري بمشاركة الجهات المختصة قانونا.
- 10_ اعداد التدابير المتعلقة بالوظائف العليا للدولة واقتراحها مع متابعة تنفيذها.

¹ - عمار بوضياف, الوظيفة العامة في التشريع الجزائري , دراسة في ظل الامر 06-03 والقوانين الاساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة , جسور للنشر والتوزيع , الجزائر , 2019 , ص50.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

11_ عرض التدابير القانونية التي تساعد على الحماية الاجتماعية ونظام التقاعد للموظفين العموميين¹.

12_ العمل على تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية بالتعاون مع الجهات المعنية ، وضمان النصوص المتخذة لتنفيذه².

أما في نطاق القوانين الأساسية الخاصة تضطلع المديرية العامة للوظيفة بتحديد الاطار القانوني المتعلق بالوظائف العمومية وبتنظيم المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين ، وفي هذا الاطار تكلف مايلي:

✓ صياغة الاحكام القانونية الاساسية المشتركة بين جميع املاك الوظائف العمومية، وضمان تنفيذها طبقا للتشريع المعمول به في مجال الوظيفة العمومية.

✓ تحديد النصوص والقواعد القانونية التي تحكم المسار المهني للموظفين بالتعاون والاشتراك مع الهيئات العمومية.

✓ اعداد المسابقات لالتحاق بأسلاك الوظيفة العمومية .

✓ المساهمة في تطبيق الاجراءات القانونية المتعلقة بتسوية المنازعات الادارية ذات طابع الفردي والجماعي في مجال الوظيفة العمومية.

✓ توجيه الهيئات العمومية ودعمها في تسوية المنازعات الادارية المتعلقة بالوظيفة العمومية.

✓ مراقبة الوضعية الادارية للإطارات التي تشغل وظائف عليا في الدولة ، مع تتبع مراحل تنطور مسارها المهني وفق للأحكام القانونية.

أما في اطار ترشيد وتثمين الموارد البشرية في المنظمات والإدارات العمومية تسهر المديرية العامة للوظيفة العمومية على مايلي:

¹ - عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص ص 51-52.

² - خطاب عبد النور، دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تلد الوظائف العمومية ،مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، العدد الاول ،المجلد 01،المركز الجامعي نور البشير بالبيض ، ديسمبر 2013 ، ص 121.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

_ السهر على تخطيط وتنظيم عمليات التكوين التي تعد للالتحاق بالوظائف العمومية وفقا لحاجيات الهيئات العمومية من حيث الكمية والنوعية.

_ ضبط القواعد والشروط المرتبطة بعمليات تكوين الموظفين والأعوان العموميين لتعزيز مستواهم وتجديد معارفهم¹.

_ تقديم تقرير سنوي الى الوزير الأول حول تطور التشغيل على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية , مع إقتراح مختلف التدابير التي تندرج في إطار تنفيذ السياسة الوطنية في هذا المجال².

_ السهر على رفع التسيير التقديري للموارد البشرية في مجال الوظيفة العمومية بهدف ضمان الانسجام المستمر بين حاجيات الهيئات العمومية من حيث الكمية والنوعية والمقتضيات المتعلقة بمهام المؤسسات والإدارات العمومية.

اما فيما يخص مجال التعاون الدولي، تعمل المديرية العامة للوظيفة العمومية على رفع مستوى المبادلات مع الشركات الاجانب وضمان تطبيقها مع الجهات المختصة³.

الفرع الثاني : مهام المديرية العامة في مجال الاصلاح الاداري

تعد المديرية العامة دورا أساسيا لمكافحة الفساد الإداري، وذلك من خلال تطبيق وتنفيذ إصلاحات هيكلية ووظيفية تمس مختلف الادارات العمومية، وتتولى في هذا الاطار ما يأتي :

¹ -أنظر المادة 2من مرسوم تنفيذي رقم 14-193، سالف الذكر .

² - ياسين ربوح ، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية ، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 3 ، 2016/2015 ، ص 171.

³ - تيشات سلوى ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة بوقرة، بومرداس ، مذكرة ماجستير ، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة ، بومرداس، الجزائر، 2010/2009، ص 113.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف العام

1_ المبادرة باقتراح عناصر السياسة الوطنية في مجال الاصلاح مع ضمان تنسيقها والإشراف على متابعة تنفيذها، بالتعاون مع الادارات المعنية.

2_ القيام بدراسة القواعد العامة المختصة بتنظيم وسير ادارات الدولة والجماعات الاقليمية والهيئات والمؤسسات العمومية، وإعداد واقتراحه بالتشاور مع الوزارات المختصة قصد التكيف مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية وتلبية متطلبات المواطنين.

وبهذه الصفة، يكلف بما يأتي :

✓ دراسة سير الادارة العمومية وتقييمه مع اقتراح كل تدابير التي تستهدف الى تحسين الاداء

✓ السهر على توافق بين متطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتسيير الجهاز الاداري.¹

✓ اقتراح ودراسة كل تدبير قصد تعزيز قيمة العمل الاداري وتحسين مردوديته.

✓ اعداد ودراسة التدبير الرامية الى ضبط معايير الشكليات والإجراءات الادارية وتسييرها.

✓ تقديم الرأي التقني المسبق في مشاريع النصوص التشريعية او التنظيمية المختصة بتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية وتسييرها.²

3_ ترقية الاساليب والتقنيات الحديثة لتنظيم الادارة العمومية وأداء أعمالها.

وبهذا الخصوص يكلف بما يأتي :

✓ المبادرة بكل الاعمال لإصلاح وتطوير الادارة العمومية وعصرنتها باللجوء الى الوسائل

الحديثة في التسيير والتكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال .

¹ - مهام المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية، نظر بتاريخ 2026/2/28، الساعة 22:17، <https://www.dgfp.gov.dz/ar/Miss.asp>.

² - مهام المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، نفس الموقع.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

✓ القيام بإعداد الدراسات المتعلقة بمسائل الإصلاح الإداري التي تباشرها مختلف الدوائر الوزارية أو المساهمة فيها.

✓ تصور واقتراح التدابير الرامية الى إدخال التدابير الرامية الى إدخال الوسائل الحديثة لتقييم العمل الإداري وتحسين مهام المراقبة.

✓ إحالة كل دراسة ووثيقة ومعلومة بشكل منتظم على الإدارات العمومية ذات الصلة.

4_ترقية كل الاجراءات الرامية إلى تحسين العلاقة بين الإدارة والمواطن.

وبهذا الخصوص يكلف بما يأتي :

✓ دراسة وإقتراح كل إجراء الذي يهدف إلى التنظيم والتعريف بالإجراءات الإدارية

✓ إعداد ودراسة كل إجراء يسمح في تحسين ظروف إستقبال المواطنين و إعلامهم وتوجيههم.

✓ دراسة و إقتراح التدابير الرامية إلى ترقية جودة الأعمال الجوارية والإستماع الى مستخدمي المرفق العام.¹

ويشار إلى أنه، فضلا عن الإختصاصات والمهام السالف ذكرها والمنصوص عليها في المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 14-193، يتكفل المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بتسيير الهياكل والأجهزة المركزية التابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية، والإشراف على مفتشيات الوظيفة العمومية الملحقة بها، مع ضمان تنسيق أعمالها، وبمقتضى هذه الصفة :

1. يمارس إختصاصاته الإدارية بشكل سليم على جميع الموظفين الخاضعين لسلطته.

2. ينفذ الميزانية وفق التنظيم المعتمد.

3. يحدد الاحتياجات المادية والمالية والبشرية اللازمة لضمان حسن سير الهياكل والأجهزة الخاضعة لسلطته.

¹ - أنظر المادة 02 من مرسوم تنفيذي رقم 14-193، سالف الذكر.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

4. يساهم في التكوين وتطوير المستوى لصالح مستخدمي المديرية العتمة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.
5. إقتراح الأحكام القانونية والأنظمة الأساسية الخاصة بالأسلاك النوعية للمديرية العامة للوظيفة العامة والإصلاح الإداري عند الحاجة.
6. السهر على إرساء رصيد وثائقي مختص في مجالات الوظيفة العمومية الإصلاح الإداري.

يمكن ان يخول المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري إلى إنشاء أي هيئة إستشارية أو تنسيقية ،لممارسة مهامه في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.¹

يتضح من خلال ما سبق ،بالنظر إلى اتساع صلاحياتها وتنوع مهامها في مجالي الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري ،أنها تضطلع بدور أساسي في تنظيم وتسيير الوظيفة العمومية، من خلال السهر على تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية ،وتنظيم المسار المهني للموظفين وتتمين الموارد البشرية ،إلى جانب مواكبة الإصلاح الإداري و عصرنة المرفق العام ، بما يساهم في تحسين أداء الإدارة العمومية وضمان حسن سير المرافق العامة.

¹-أنظر المادتين 03و04 من مرسوم تنفيذي رقم 14-193 ،سالف الذكر.

المبحث الثاني : المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

تضم الجزائر جملة من الهيئات التي أنيطت لها وظائف استشارية، تُجسد في مجملها أحد مقومات دولة القانون والمؤسسات، غير أنه يُلاحظ أن هذه الهيئات رهينة النصوص القانونية المنظمة لها. ولا يستثنى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية عن هذه القاعدة، باعتباره ثاني جهاز في هيئات التسيير ذات الطابع الرئاسي المعنية بتنظيم شؤون الوظيفة العمومية.

الأمر الذي دفع المشرع الجزائري السعي نحو تعزيز مكانة هذه الهيئة ضمن البناء المؤسساتي للدولة، بما يسهم في ترقية الإدارة و أطرها القانونية، مع تكريس آليات كفيلة بردع كل ما من شأنه المساس بحسن سير المرفق العام و جودة الخدمة التي يقدمها.

بالنظر إلى أجهزة الوظيفة العمومية، يتبين أن المشرع الجزائري قد بادر مبكراً إلى إقرار وتنصيب المجلس الأعلى للوظيفة العمومية كهيئة عليا، وذلك بالتوازي مع المديرية العامة، بغية السهر على ضمان احترام الحقوق الأساسية للموظفين المقررة دستورياً، والعمل على تحسين ظروف ممارسة الوظيفة العمومية.

نظرا لأهمية هذه الهيئة ودورها البارز في الحفاظ على التوازن بين حقوق الموظف وحقوق الإدارة فقد خص المشرع هذه الهيئة نظاماً خاصاً (المطلب الأول).

وكما ان الاختصاصات الموكلة للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية جسدت سياسة المشرع في دعم أسلوب المشاركة والحوار في قطاع الوظيفة العمومية (المطلب الثاني).

المطلب الأول : تشكيلة و تنظيم المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

يُعدّ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري هيئة إدارية ذات طابع استشاري، تختص بإبداء الرأي في كل المسائل المرتبطة بالوظيفة العمومية، لاسيما تلك المتعلقة بشؤون الموظفين العموميين، كما يُمثل هذا المجلس آلية تشاورية يضم في تركيبته ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين، بما يضمن دراسة مختلف المسائل العامة المتعلقة

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

بالوظيفة العمومية، وقد تمّ إحداث المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 66-133، لاسيما المادة 12 منه.¹

حيث ظلّ الإطار التنظيمي لهذه الهيئة مستقرّاً إلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث يضم شخصيات يتم اختيارها لكفاءتها في مجال الوظيفة العمومية عملاً بنص المادة 60 من هذا القانون التي تحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية (الفرع الأول).

تولى المرسوم التنفيذي رقم 17-319² تحديد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره، وهو ما يقتضي الإلتزام بكل الطرق الإجرائية من أجل تسيير و تنظيم المجلس الأعلى للوظيفة العمومية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

حددت المادة 60 من الأمر رقم 06-03 تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية حيث يتكون من ممثلين عن الإدارات المركزية في الدولة والمؤسسات العامة والجماعات الإقليمية إضافة إلى ممثلين عن المنظمات النقابية للعمال الأجراء أكثر تمثيلاً عن الصعيد الوطني،

كما يضم المجلس شخصيات يتم إختيارها بالنظر إلى كفاءتها وخبرتها في مجال الوظيفة العمومية.³

¹-انظر المادة 12 من أمر رقم 66-133 ، سالف الذكر .

²- مرسوم تنفيذي رقم 17-319 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيم وسيره، ج ر ج ج، عدد 66، صادر في 23 صفر عام 1439هـ الموافق 12 نوفمبر سنة 2017.

³-انظر المادة 60، من أمر رقم 06-03، سالف الذكر .

وقد أحال المشرع الجزائري مسألة تحديد التشكيلة بالتفصيل للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسير عمله إلى التنظيم الذي صدر لاحقاً في شكل المرسوم التنفيذي رقم 17-319 المؤرخ في 02 نوفمبر 2019 المحدد لتشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية و تنظيمه وسيره. حيث يتشكل من رئيس أو ممثله إضافة إلى خمسة و عشرون (25) عضو ممثلاً:¹

أولاً: رئيس المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

يتولى رئاسة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الوزير الأول أو من يمثله، ذلك عملاً بأحكام المادة 02 من نفس المرسوم، إن رئيس الجمهورية يضطلع، إضافة إلى السلطات التي تخولها له صراحة أحكام أخرى في الدستور، بجملة من السلطات والصلاحيات، من بينها تعيين الوزير الأول أو رئيس الحكومة، حسب الحالة، وإنهاء مهامه حسب ما ورد في نص المادة 91 من التعديل الدستوري لسنة 2020، يتبين من خلال هذه الفقرة أن المؤسس الدستوري لم يضع شروطاً محددة لإختيار الوزير الأول بل ترك هذا الأمر للسلطة التقديرية لرئيس الجمهورية.²

كما أن إنهاء مهامه يندرج في الإطار نفسه تطبيقاً لقاعدة توازي الأشكال والإجراءات، وهو ما ينسجم مع طبيعة النظام الدستوري الجزائري الذي يمنح صلاحية حصرية لرئيس الجمهورية في إنهاء مهام الوزير الأول مع مراعاة الحالات الأخرى التي نص عليها الدستور.³

¹-انظر المادتين 2 و3 من مرسوم تنفيذي رقم 17-319، سالف الذكر.

²-نوار أمجوج، مكانة الوزير الأول في النظام السياسي الجزائري على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2008، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 43، مجلد أ، جامعة قسنطينة، الجزائر، جوان 2015، ص 257.

³-انظر المادة 91، من مرسوم رئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07/12/1996، ج ر ج ج، العدد 76، صادر في 08/12/1996، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10/04/2002 ج ر ج ج، العدد 25، صادر في 14/04/2002، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15/11/2008، ج ر ج ج، العدد 63 المؤرخة في 16/11/2008، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016، ج ر ج ج، العدد 14، صادر في 07/03/2016، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30/12/2020، ج ر ج ج، عدد 82، صادر في 30/12/2020.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

و قد أكدت المادة 112 من التعديل الدستوري لسنة 2020 المحددة لصلاحيات الوزير الأول أنه يعمل على ضمان حسن سير الإدارة العمومية و المرافق العمومية ، يتجسد ذلك من خلال قيامه بتوزيع الصلاحيات بين أعضاء حكومة في إطار إحترام أحكام الدستور، الأمر الذي يسهم في إرساء الأسس الأولية للحرص على حسن أداء الإدارة العامة.¹

ثانياً: عن الإدارات المركزية للدولة

تمثل باثني عشرة (12) شخصية، حيث نجد عشرة (10) وزراء واثنان (02) برتبة مدير عام وهذا على النحو التالي:

الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية، الوزير المكلف بالعدل، الوزير المكلف بالمالية، الوزير المكلف بالتربية الوطنية، الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي، الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين، الوزير المكلف بتكنولوجيات الإعلام والاتصال، الوزير المكلف بالتضامن الوطني الوزير المكلف بالصحة وإصلاح المستشفيات، الوزير المكلف بالعمل، المدير العام للوظيفة العمومية، المدير العام للميزانية بوزارة المالية.

حسب هذا النص أن وزارة المالية ممثلة بشخصيتين هما الوزير والمدير العام للميزانية، وعليه يُقترح إستبدال الوزير بالمدير العام للمالية مع الإبقاء على المدير العام للميزانية ضمن ذات الوزارة. أما بخصوص بقية الوزراء المذكورين، فيُستحسن تعويضهم بأعضاء آخرين على غرار المفتش العام للوزارة أو المدير العام للموارد البشرية، وذلك بهدف إضفاء الطابع الإداري على تشكيلة المجلس بدل الطابع السياسي، من جهة وتعزيز حضور الكفاءات ذات الخبرة الميدانية في تشكيلته من جهة أخرى.²

¹- عيسى طيبي، مكانة الوزير الأول في الجزائر من خلال طبيعة سلطته على ضوء التعديل الدستوري 2008، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 01، المجلد 02، جامعة زيان عاشور الجلفة ، الجزائر ، 2009، ص 205.

²-بودريالة أحمد، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، أهداف وأفاق إصلاحه " دراسة تأصيلية وتحليلية مقارنة "، مجلة صوت القانون ، العدد 01، المجلد السابع، جامعة خميس مليانة، الجزائر، ماي 2020، ص 1386.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف العام

ثالثاً: عن المؤسسات العمومية

تمثل لدى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بثلاث (3) شخصيات وهي:

مدير جامعة بناء على اقتراح الوزير المكلف بالتعليم العالي، مدير مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وتكنولوجي بناء على اقتراح الوزير المكلف بالبحث العلمي المدير العام للمدرسة الوطنية للإدارة.

رابعاً: عن الجماعات الإقليمية بناء على اقتراح الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية

ينحصر عدد الأعضاء الذين يمثلون الجماعات الإقليمية لدى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية (4) شخصيات تتمثل في:

والي (1)، رئيس مجلس شعبي ولائي (1)، رئيساً (2) مجلسين شعبيين بلديين.

خامساً: عن المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني في المؤسسات والإدارات العمومية

تتمثل في أربعة (4) أعضاء يعينون بناء على اقتراح الوزير المكلف بالعمل، و تضمن شخصيتين إضافيتين (2) يتم تعيينهم بقرار من الوزير الأول ذلك بالنظر إلى كفاءتهما في مجال الوظيفة العمومية.

يخول لرئيس المجلس الأعلى للوظيفة العمومية اللجوء لأي شخص يثبت كفاءته المعتبرة في المسائل المتعلقة بجدول أعمال المجلس.¹

شهدت طبيعة الهيئات المستحدثة ضمن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية تطوراً ينسجم مع التحولات السياسية الراهنة و تم تعزيز مشاركة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على

¹-انظر المادة 04، من مرسوم تنفيذي رقم 17-319، سالف الذكر.

المستوى الوطني في تشكيلته، وهو ما يُعد تجسيدًا لحق دستوري ذلك من خلال تمكين الموظفين من المساهمة المباشرة في تسيير شؤون الوظيفة العمومية.¹

الفرع الثاني: تنظيم و سير المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

يعقد المجلس الأعلى للوظيفة العمومية اجتماعاته إما في دورة عادية كل سنة مرة واحدة ، أو في دورة غير عادية بناءً، على طلب رئيسه كلما اقتضت الضرورة ذلك، على أن يتولى هذا الأخير تحديد جدول أعمال كل دورة، وفقاً لما نصت عليه المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 17-319، ويتضح من خلال هذا النص أن المشرع اعتمد نمطاً سنوياً لانعقاد المجلس في الظروف العادية (مرة واحدة في السنة).

وبالمقابل، كان المرسوم التنفيذي رقم 66-142 ينص على انعقاد المجلس في دورات عادية لا تقل عن مرتين سنوياً، مع إسناد مهمة تحديد جدول الأعمال لكل دورة .

ومن جهة أخرى، يلاحظ غياب نص صريح يحدد مقر انعقاد المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، مما يثير تساؤلات حول الجهة أو المكان الذي ينعقد فيه اجتماعاته، سواء تعلق الأمر بمقر الوزارة الأولى، أو المديرية العامة للوظيفة العمومية، أو المدرسة الوطنية للإدارة، أو أي مقر آخر.²

يعين أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بعنوان المؤسسات العمومية و الجماعات الإقليمية و المنظمات النقابية بموجب المرسوم التنفيذي لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد³، من خلال ذلك نلاحظ أن المشرع ترك قابلية التجديد مفتوحة، الأمر الذي كان يقتضي أن تكون مدة عضوية الأعضاء المعينون بعنوان المؤسسات العمومية والجماعات الإقليمية والمنظمات

¹ -مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر رقم 06-03، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2016/2017، ص 51-52.

² - بوبريالة أحمد، المرجع السابق، ص 1397-1398.

³ - انظر المادة 05، من مرسوم تنفيذي رقم 17-319، سالف الذكر.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

النقابية قابلة للتجديد مرة واحدة،¹ بحيث أنه يفقد العضو المعين بصفته موظفًا في الإدارة عضويته تلقائيًا عند مغادرته للوظيفة أو عند إلغاء الوظائف التي تم تعيينه على أساسها.

وفي حال شغور أي مقعد نتيجة الوفاة، الاستقالة، أو لأي سبب آخر، يُعَيَّن عضو جديد لتحل مكانه ويُكْمَل المدة المتبقية من عهدة سلفه.²

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي السابق رقم 66-142، نجد أن مدة العضوية كانت محددة بسنتين فقط، الأمر الذي يجعلها مدة قصيرة نسبيًا.³

بينما مدة عضوية الأعضاء المعينون عن الإدارات المركزية للدولة (الوزراء و المديرون العامون) لم يحددها المرسوم المشار إليه سابقاً نظراً لطبيعة صفاتهم و وظائفهم.

المطلب الثاني: اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

أقر المشرع في الأمر رقم 06-03 أن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية جهاز يتمتع بطابع إستشاري أي ينحصر نطاق اختصاصه في إبداء الرأي ويعمل بالتنسيق مع المفتشية العامة و الهيكل المركزي، لإبداء الرأي بالتنسيق معهما في المسائل التي تخص الوظيفة العمومية.

ويمكن حصر اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية أساساً في دراسة مختلف القضايا المتعلقة بسياسة الوظيفة العامة، نظام الأجور ونظام الحماية الاجتماعية، وفق ما ورد في نصوص الأمر رقم 06-03.

¹ انظر المادة 01 من مرسوم تنفيذي رقم 23-155، مؤرخ في 27 رمضان 1444 الموافق 18 أبريل سنة 2023، يتضمن تعيين أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، العدد 27، صادر في 28 رمضان 1444 الموافق 19 أبريل سنة 2023.

² محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 62.

³ -انظر المادة 03، من مرسوم تنفيذي رقم 66-142 مؤرخ في 16 صفر عام 1486 الموافق 3 يونيو سنة 1966، يتعلق بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، العدد 46، صادر في 18 صفر عام 1486 الموافق 8 يونيو 1966.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

ومن الملاحظ أنه بالرغم من النصوص المنظمة، فقد شهدت صلاحيات المجلس الاستشارية تجميداً منذ أوائل السبعينات (الفرع الأول).

إلى أن أعادت نصوص الأمر رقم 06-03 إحياء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، غير أنه بقي حبيس الأوراق خاصة فيما يتعلق بتنظيم سير عمل المجلس إلى أن جاء المرسوم التنفيذي رقم 17_319 لتحديد تشكيلة وتنظيم و سير عمل المجلس، إلا أن مهامه تظل بالأساس استشارية (الفرع الثاني).

الفرع الأول : إختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية قبل صدور الامر رقم 06_03

ورد في عرض الاسباب للمشروع التمهيدي للقانون المتضمن القانون الاساسي العام للوظيف العمومي على ان المجلس الأعلى للوظيفة العمومية يمثل هيئة للتشاور والإقتراح تستند إليها الحكومة في تحديد سياستها في مجال الوظيفة العمومية¹، وقد منح المجلس في مرحلته الأولى من تأسيسه إختصاصا إستشاريا² مختصة بالنظر في جميع المسائل ذات الطابع العام المتعلقة بالموظفين والمسؤولين وفقا لأحكام القانون العام للوظيفة العمومية، وتحال عليه من قبل الوزير المعني بالوظيفة أو أحد أعضائه³ إستنادا لدوره كجهة غير قضائية مختصة في مجال الوظيفة العمومية⁴.

وبالإعتماد على أحكام المرسوم التنفيذي 66-142 المتعلق بتنظيم وتشكيل وإختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، يتبين ان إختصاصات هذه الهيئة في ظل أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية كانت تتميز بطابع عام، يقتصر على دراسة المسائل ذات الصلة بالموظفين الخاضعين للقانون العام للوظيفة العمومية وإبداء الرأي الإلزامي في

¹- عبد الرحمان ليتيم، علي بن غالية، هيئات الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2023/2024، ص39.

²- إحدادن فيروز، تطور الوظيفة العمومية في الجزائر وأثره على المركز القانوني للموظف العام، أطروحة للحصول على

شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2024/2025، ص163.

³-أنظر المادة 12 من أمر رقم 66-133، السالف الذكر.

⁴- إحدادن فيروز، المرجع السابق، ص163.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

المسائل المتعلقة بمخالفة القوانين، لاسيما المخالفة المرتبطة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، بالإضافة إلى ذلك يحق له إبداء التوصيات في كل مسألة تهم الوظيفة العمومية².

وبالرجوع إلى إختصاصات المجلس المتساوي الأعضاء الذي تأسس في ظل المرسوم التنفيذي رقم 59-85 يتضح أنه قد حظي بصلاحيات تختلف عن تلك المقررة للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية في ظل الأمر رقم 66-133 حيث لم تعد تنحصر في مسائل الوظيفة العمومية ولا بسياسات الحكومة في هذا المجال حيث امتدت لتشمل حل النزاعات الجماعية للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، وإذ أنشئ هذا المجلس أساسا لمعالجة الخلافات الجماعية للعمل التي شهدتها تلك الفترة³.

حيث تعد هذه الإستشارة إختيارية إلا في بعض الحالات المتعلقة بالقوانين الأساسية الخاصة تصبح إلزامية أشارت المادة 04 من أمر رقم 66-133 على أن المجلس يستشار وجوبا لإبداء برأيه كلما يتعلق الأمر بمخالفة أحكام القانون الأساسي التابعة لموظفي الأمن الوطني والحماية المدنية والتعليم والسلك الدبلوماسي والجمعات المحلية⁴.

لكنه لا يتمتع بسلطة الفصل في الطعون الموجهة ضد القرارات الصادرة عن اللجان متساوية الأعضاء التابعة لمختلف الأسلاك والمصالح الإدارية بخلاف ما هو معمول به في فرنسا⁵.

¹ - عبد الرحمان ليتيم، علي بن غالية، المرجع السابق، ص39.

² - بوردباله أحمد، المرجع السابق، ص1381.

³ - عبد الرحمان ليتيم، علي بن غالية، المرجع السابق، ص40.

⁴ - بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون اداري وإدارة عامة، كلية حقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2012/2011، ص28.

⁵ - جميلة قودودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021، ص23.

الفرع الثاني : إختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بعد صدور الامر 03_06

يتخذ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية طابع هيئة عليا استشارية¹، ويتولى الاستشارة في كل ما يتعلق بمشاريع القوانين المرتبطة بالوظيفة العمومية²، وتشمل صلاحيته وفقا لما نصت عليه المادة 59 من الأمر رقم 03-06، مايلي :

_ تحديد التوجهات الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية .

_ وضع برامج تكوينية للموظفين بهدف رفع مستواهم المهني .

_ دراسة وتقييم أوضاع التشغيل في الوظيفة العمومية من حيث العدد والنوعية .

_ السهر على تطبيق قواعد السلوك الوظيفة العمومية وتطويرها³.

_ السهر على إنجاز تدابير لترقية ثقافة المرفق العام.

_ يستشار كذلك حول كل مشروع قانوني خاص بقطاع الوظيفة العمومية⁴.

إضافة إلى ذلك ، للمجلس أيضا صلاحية إعداد تقرير سنوي إلى رئيس الجمهورية

يجسد فيه أوضاع الوظيفة العمومية⁵، مما أكد عليه المشرع بصدور المرسوم التنفيذي رقم 17-319 بحيث ألزمت المادة 10 منه المجلس بإعداد تقرير سنوي يرفع إلى رئيس الجمهورية، يتناول وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية وكذا جميع المسائل المرتبطة بمهام

¹-حطاب عبد النور، المرجع السابق، ص 124.

²-دمان ذبيح ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أحكام الأمر الرئاسي 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 24.

³- مهدي رضا ، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية ، العدد 01، المجلد 01 ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، مارس 2016 ، ص 27.

⁴-رياض لوز ، الوظيفة العمومية في الجزائر بين القانون والتطبيق-دراسة مقارنة بين الدول المغربية- ، أطروحة دكتوراه تخصص قانون عام ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2019، ص 256.

⁵-أنظر المادة 61 من أمر رقم 03-06 ، سالف الذكر.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

المجلس¹، وعليه من بين اختصاصات التي أسندها المشرع للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03-06 هي تقديم تقرير دوري يشمل مختلف المسائل المتعلقة بقطاع الوظيفة العمومية.

تجدر الإشارة إلى أن جميع الاختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الجزائر اختصاصات استشارية بحتة، يقتصر دورها على تقديم الرأي فقط.

وتتمثل وظائفه في الدراسة والبحث في عناصر ومقومات السياسة العامة للوظيفة العمومية في الجزائر، وصياغة التوصيات والآراء والإستشارات وعرضها على السلطات والهيئات التنفيذية المختصة التي تمتلك سلطة إتخاذ القرار النهائي الملزم .

ومنه، فإن أعمال المجلس وتوصياته ودراسته تعتبر غير ملزمة للأجهزة والسلطات الإدارية المختصة بإصدار القرارات النهائية والباتة في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، إلا إذا تم تبنيها من طرف هذه السلطات والأجهزة وصياغتها في قوانين وقرارات نهائية الملزمة من هذا المنطلق يعد المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة إدارية ذات طابع استشاري ضمن النظام الإداري الجزائري².

يتبين أن اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية توسعت بعد الأمر رقم 06-03، لكنها بقيت ذات طابع استشاري غير ملزم للإدارة.

نستخلص من خلال ما تقدم في هذا الفصل، أن كلاً من المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية يشكّان ركيزتين أساسيتين ضمن المنظومة المؤسساتية المؤطرة لتسيير الوظيفة العمومية في الجزائر، حيث تتكامل أدوارهما بين البعد التنفيذي والبعد الاستشاري في توجيه السياسات العمومية الموظفين.

¹ - أنظر المادة 10 من مرسوم تنفيذي رقم 17-319، سالف الذكر.

² - ماضي نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، المرجع السابق، ص 197.

الفصل الأول: دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف

العام

يُعدّ الهيكل المركزي للوظيفة العمومية ممثلاً في المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، السلطة المركزية المختصة بتصوير وتنفيذ سياسة الحكومة في هذا المجال، بالنظر إلى ما أُسند إليه من مهام واختصاصات واسعة تشمل تصنيف الوظائف، وتنظيم عمليات التوظيف وتسيير المسار المهني للموظفين وضبط نظام المرتبات والترقية، فضلاً عن تحديد سياسة التكوين. وفي هذا الإطار، تضطلع هذه المديرية بدور محوري في ضمان السير الحسن للوظيفة العمومية، من خلال آلياتها التنظيمية، وعلى رأسها المدير العام والمفتشية العامة للوظيفة العمومية، بما يكفل احترام القواعد القانونية والتنظيمية المؤطرة لهذا القطاع.

وبالموازاة مع ذلك، يُعدّ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة استشارية للحوار والتشاور، يُفترض أن تتولى ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية، وتحديد

سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم، إلى جانب السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية، كما يعكس تكوينه الذي يضم ممثلين عن مختلف الهيئات الرسمية مكانته في قمة الهرم المؤسسي المنظم لسير المرافق العمومية. غير أنّ عدم تنصيبه فعلياً منذ إنشائه سنة 2006 حال دون اضطلاع بأدواره المنوطة به، وهو ما ساهم في بروز توترات واختلالات هيكلية على مستوى قطاع الوظيفة العمومية. وعليه، فإن تحقيق التوازن والفعالية في تسيير هذا القطاع يظل رهيناً بتفعيل دور هذه الهيئة إلى جانب تعزيز أداء المديرية العامة، بما يضمن تكاملاً مؤسسياً قادراً على تأطير سياسات الوظيفة العمومية بكفاءة.

الفصل الثاني

دور هيئات المشاركة والظعن في تسيير

المسار المهني للموظف العام

الفصل الثاني: دور هيئات المشاركة والظعن في تسيير المسار المهني للموظف العام

أولى المشرع الجزائري عناية خاصة بوضعية الموظف العمومي من خلال تكريس مجموعة من الضمانات القانونية الرامية إلى حمايته من تعسف الإدارة، وكذا إشراكه في تسيير مساره المهني، تجسيداً لمبدأ الديمقراطية الإدارية التشاركية، وقد تجلّى ذلك في استحداث هيئات استشارية تُعرف بهيئات المشاركة والظعن، والمتمثلة أساساً في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الظعن، واللجان التقنية.

وقد عرف الإطار القانوني لهذه الهيئات تطوراً ملحوظاً، حيث تم التنصيص عليها لأول مرة بموجب الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي أقرّ إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كما صدر المرسوم التنفيذي رقم 66-146 الذي حدّد اختصاصاتها وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، يليه الأمر رقم 84-10 الذي أعاد ضبط هذه الجوانب، ثم الأمر رقم 84-11 المحدد لكيفيات تعيين ممثلي الموظفين، وفي مرحلة لاحقة، جاء الأمر رقم 06-03 ليكرّس هذه الهيئات تحت تسمية "هيئات المشاركة والظعن" ضمن الفصل الثالث من الباب الثالث منه، وأخيراً، صدر المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الذي تولّى تحديد اختصاصاتها وتشكيلها وتنظيمها وكذا كيفيات انتخاب أعضائها، ملغياً بذلك الأحكام السابقة الواردة في الأمرين 84-10 و 84-11.

وتُجسّد هذه الهيئات آلية قانونية فعالة لضمان حماية الموظف العمومي، قبل توقيع العقوبات التأديبية من خلال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (المبحث الأول).

لتوفير الضمانات للموظفين العموميين وحمايتهم من تعسف الإدارة، أنشأت هيئات داخلية ذات طابع استشاري تتسم بتساوي الأعضاء، إذ تتشكل مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتُسهّم في تسيير وتنظيم شؤون الوظيفة العمومية وضمان حسن سير مصالحها وهي لجان الظعن، ولجان التقنية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

تُعَدُّ اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من بين الهيئات الاستشارية الدائمة التي استحدثتها النظام الإداري الجزائري في إطار تنظيم الوظيفة العمومية، حيث أقرّ المشرع بإنشائها على مستوى مختلف الإدارات العمومية ومنحها صلاحيات تمكّنها من المساهمة في تسيير المسار المهني للموظفين، ويُجسّد هذا الإطار نوعًا من المقاربة التشاركية من خلال إشراك الموظف في اتخاذ القرارات المرتبطة بوضعه المهني الأمر الذي ينعكس إيجابًا على حسن سير المرفق العام، كما أن فعالية هذه اللجان تظلّ رهينة بمدى قدرتها على أداء دورها الاستشاري بصورة مؤثرة في تسيير الموارد البشرية داخل الإدارة، بما يعزّز الثقة والتوازن في العلاقة بين الموظف والإدارة، ويساهم في تحقيق أهداف الوظيفة العمومية، ذلك أن الإدارة باعتبارها جهازًا لتنفيذ السياسات العامة لا يمكنها الاضطلاع بمهامها إلا بواسطة الموظف العام الذي يخضع في علاقته بها لنظام قانوني أساسي وتنظيمي.

وفي هذا السياق، تشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء آلية قانونية تُعنى بدراسة المسائل الفردية للموظفين ضمن إطار القانوني (المطلب الأول)، وهي تعد هياكل بصفة التمثيل على هامش الإختصاصات المخولة لها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الإطار القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

مرّ الإطار القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء بتطور تدريجي، إذ تأثر في بدايته بالنموذج الفرنسي خلال المرحلة الاستعمارية ثم اتجه بعد الاستقلال نحو التأصيل والاستقلال التشريعي من خلال مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، التي ضبطت تشكيل هذه اللجان وحددت اختصاصاتها وكيفيات سيرها، بما يتلاءم مع تحقيق التوازن بين فعالية الإدارة و ضمانات الموظفين.

وهو ما يدفع الى النظر في تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من جهة (الفرع الأول)، وفي طريقة سير أعمالها من جهة أخرى (الفرع الثاني).

الفرع الأول : تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

عرفت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مساراً تطورياً مر بمرحلتين أساسيتين ، تتمثل الأولى في المرحلة الإستعمارية (أولاً)، أما الثانية في مرحلة ما بعد الاستعمار (ثانياً).

أولاً: نظام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في مرحلة الإستعمارية

شُهدت الجزائر غداة الاستقلال فراغاً تشريعياً وتنظيمياً، ما اضطرها إلى إصدار القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31-12-1962 الذي نص على تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، باستثناء ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية.¹

وقد جاء هذا القانون مبرراً ببيان مختصر، مفاده أن قيام دولة مستقلة ينبغي إصدار تشريعات تتلائم مع طموحات الشعب، وفي الوقت نفسه يفرض عدم ترك الدولة دون منظومة قانونية تنظم مختلف مجالاتها².

حيث قام هذا النظام على فكرة البنية المغلقة للتوظيف العمومية ونظام السلك الوظيفي، وقد ترتب عن تبني هذه التركيبة غداة الاستقلال لجوء السلطات العمومية إلى اعتماد نمط مركزي في تسيير، تماشياً مع متطلبات المرحلة التي اتسمت بالسعي الى تكريس الدولة الوطنية.

رغم، ما رفق ذلك من نقائص، لاسيما العجز في الاطارات، كما ظلت الإدارة خاضعة لتأثير السلطة سياسية التي سعت إلى تأكيد صفتها وتحسين صورتها، وبذلك إستمرت الوظيفة العمومية الجزائرية متأثرة بأحكام الأمر الفرنسي لعام 1956 المستمد من قانون 1946، وهو ما

¹-بوعكازة يسرى، المرجع السابق، ص2.

²-عمار بوضياف، المرجع السابق، ص39.

أكدته النصوص الصادرة بشأنها سنة 1962 الذي كرس إستمرار العمل بالقوانين الفرنسية ما لم تتعارض مع مقتضيات السيادة الوطنية¹.

ثانياً: نظام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في مرحلة بعد الإستقلال

1. في ظل الأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية (ملغى)

تتمثل هذه المرحلة من أصعب المراحل التي مرت بها الوظيفة العمومية، حيث سعت السلطات الجزائرية إلى تحقيق نوع من التناسق بين هيكلها الوظيفية والنصوص المنظمة لها، وتميزت هذه المرحلة بمرحلة التطوير والتكيف الجديد للوظيفة العمومية مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

وفي هذا السياق، تم الشروع في إعداد مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومية من خلال تشكيل لجنة وزارية ضمت ممثلين عن وزارة المالية ووزارة الداخلية، وذلك بصدوره في 02 جوان 1966. وبموجب هذا الأمر تم إستحداث اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء كإطار قانوني يسعى إلى إشراك الموظفين في تسيير مساره المهني، وتسيير شؤونهم لأول مرة في التشريع الوظيفي الجزائري²، حيث نصت المادة 13 من الأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، على إنشاء هذه اللجان على مستوى الإدارات والمصالح والجماعات المحلية مع إمكانية استشارتها في المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين، ويُستحدث أيضاً لجان تقنية متساوية الأعضاء تختص بدراسة المسائل المرتبطة بتنظيم وسير المصالح، وكذا التدابير الرامية إلى تحسين تقنيات العمل، وتشمل هذه اللجان مبدأ التساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين

¹-مزيتي فاتح، قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مجلة الدراسات القانونية و الإقتصادية، العدد 03، المجلد 04، المركز الجامعي سي الحواس، بركة، الجزائر، 2021، ص 497.

²-ميلودي محمد، سياسات التوظيف في الجزائر الواقع التحديات، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 03، المجلد الثاني، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، 2016، ص 365.

ويُحدد تنظيم هذه اللجان واختصاصاته وكيفية سيرها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 66-143 المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتنظيمها وسيرها.¹

(2). في ظل المرسوم التنفيذي 66-143 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتنظيمها وسيرها

تم تنظيم هذه اللجان لأول مرة بنص خاص مستقل عن قانون الوظيفة العامة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 66-143 الذي جاء تطبيقاً لأحكام الأمر رقم 66-133 المتعلق بالوظيفة العمومية.²

وقد نصت المادة الأولى منه على إنشاء لجان متساوية الأعضاء على مستوى الإدارات والمصالح المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية التي تهم فئات الموظفين المنصوص عليهم في المادة الأولى من الأمر المذكور، وذلك بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني، كما تتشكل هذه اللجان عدد من ممثلي الإدارة والممثلين الموظفين المنتخبين، وفي حين تولى المرسوم رقم 69-55 تحديد كفاءات تعيين ممثلي الموظفين.³

(3). في ظل الأمر رقم 84-10 المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها

قد جاء هذا المرسوم لسد بعض النقائص التي شهدتها المرسوم التنفيذي رقم 66-143 سالف الذكر المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ولو كان متأخراً، وبموجبه أصبحت هذه اللجان تُنشأ على مستوى الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية التي يخضع موظفوها لأحكام الأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العامة، ويمكن أن تنشأ هذه اللجان حسب كل سلك أو مجموعة من

¹ -أنظر المادة 13 من مرسوم رقم 66-133، سالف الذكر.

² -مرسوم تنفيذي رقم 66-143، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، ج ر ج ج، العدد 46، صادر في 08 يونيو 1966.

³ - مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص 499.

الأسلاك وتوضع لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين خاصة تلك المكلفة بجمع الملفات مركزياً ومسكها،¹ وفيما يتعلق بتعيين ممثلي الموظفين فقد تم تحديدها بموجب المرسوم رقم 84-11 المحدد لكيفيات تعيينهم داخل اللجان المتساوية الأعضاء.

(4). في الظل المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المتضمن قانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

شُهد الإطار القانوني المنظم للوظيفة العمومية تأخراً ملحوظاً، إذ لم يصدر النص القانوني المطبق لها إلا بعد مرور ما يقارب (7) سنوات من صدور القانون الأساسي العام للعامل وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985²، الذي حدد مجال تطبيقه ليشمل مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها، ومصالح المجلس الشعبي الوطني والمجلس الأعلى للمحاسبة، وكذا الهيئات العمومية الخاضعة لقواعد المحاسبة العمومية.

كما نص هذا المرسوم إلى إحداث لجان الموظفين داخل المؤسسات والإدارات العمومية وما يُلحق من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى، حيث تتولى هذه اللجان بالنظر في مختلف القضايا ذات الطابع الفردي المتعلقة بالموظفين، وتتكون من عدد متساوٍ من ممثلي المؤسسة والإدارة من جهة، وممثلي الموظفين المنتخبين من جهةٍ أخرى.³

¹ - أنظر المادتين 01 و02 من أمر رقم 84-10، المؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر ج ج، العدد 03، صادر في 17 يناير 1984.

² - مرسوم تنفيذي رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 13، صادر في 23 جوان 1985.

³ - صالح شخاب، شفيق سعيد، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد 02 المجلد السابع، جامعة عمار تليجي، الاغواط، 2023، ص 994.

(5). في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

جاء الأمر رقم 06-03 بمثابة تغيير في تنظيم مختلف جوانب الوظيفة العمومية، بحيث تم إعادة تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب المواد 63 و 64، وقد نصت المادة 63 منه على إنشاء هذه اللجان بحسب الحالة، سواءً على مستوى الرتب أو مجموعة أسلاك تتساوى من حيث مستوى التأهيل لدى مؤسسات والإدارات العمومية، وتتكون هذه اللجان، وفقاً لأحكام هذا الأمر من ممثلي عن الإدارة وممثلي منتخبين عن الموظفين، وتتولى رئاسة هذه اللجان السلطة المختصة على مستواها أو ممثل عنه، يتم تعيينه من بين الأعضاء المعنيين بعنوان "الإدارة".

(6). في ظل المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الظعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية

تواصل العمل بأمر رقم 84-10 و الأمر رقم 84-11 رغم صدور الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي أدخل بعض التعديلات التي مست جانباً من صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وقد بقي هذا الوضع قائماً إلى غاية صدور هذا المرسوم سنة 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الظعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.¹

الفرع الثاني: سير نظام أعمال اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

يُستلزم حسن سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الالتزام بالأحكام القانونية والتنظيمية التي تضبط تشكيلتها وكيفية تنظيم أعمالها، بما يضمن أداء مهامها في إطار من التوازن بين ممثلي الإدارة والموظفين . وعليه، سيتم التطرق إلى تشكيلة هذه اللجان (أولاً)، ثم تنظيم أعمالها (ثانياً).

¹ -مرسوم تنفيذي رقم 20-199، مؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الظعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 44، صادر في 30 جويلية 2020.

أولاً: تشكيليتها

تتسم هذه اللجان بمبدأ التساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، تتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين، ويجرى تعيينهم وفق الكيفيات التالية:

1_ بالنسبة لممثلي الإدارة

يتم تعيين ممثلي الإدارة على مستوى اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بموجب قرار الصادر عن الوزير أو الوالي، بحسب الحالة، وذلك في أجل لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوماً التي تلي إعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين، وهو ما نصت عليه المادة 72 من الأمر 03-06 على أن يُعين ممثلو الإدارة داخل هذه اللجان من قبل الهيئة التي لها صلاحيات التعيين.

إذا تعلق الأمر باللجان الإدارية متساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية أو المؤسسات العمومية الوطنية، فإن التعيين يكون بقرار من الوزير المعني، أما إذا كان الأمر يخص اللجان على المستوى المحلي، كالمجالس الولائية أو المؤسسات العمومية المحلية، فيتم التعيين بقرار من الوالي المختص.¹

كما أكدته المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، أن ممثلي الإدارة داخل هذه اللجان يتم تعيينهم بقرار أو مقرر من السلطة المختصة بالتعيين خلال نفس الأجل المذكور أعلاه، ويختارون من بين موظفي الإدارة المعنية المنتمين إلى رتبة مصنفة ضمناً مجموعة (أ)، وفي حالة عدم توفر عدد كافٍ من الموظفين المصنفين ضمن المجموعة (أ)، يمكن اللجوء إلى تعيينهم من بين موظفي المجموعة (ب).²

¹- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية، المرجع السابق، ص 361.

²- أنظر المادة 10، من مرسوم تنفيذي رقم 20-199، سالف الذكر.

ويُشترط أن يُعين الموظف ممثل الإدارة داخل لجنة إدارية متساوية الأعضاء واحدة فقط، غير أنه إذا لم يسمح عدد الموظفين بذلك جاز تعيينه في عدة لجان.¹

ومن جهة أخرى يتعين إرسال نسخة من قرار أو مقرر إنشاء اللجنة مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وذلك في أجل أقصاه عشرة أيام (10) من تاريخ الإمضاء.²

حيث اكتفى المشرع في الأمر رقم 06-03 المتضمن بالنص في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن تعيين ممثلي الإدارة من بين ممثلي الإدارة أنفسهم، دون فرض شروط محددة لذلك.³

2_ بالنسبة ل ممثلي الموظفين

مع تطور التشريع والعلاقات المهنية، أصبح للموظف دور في المشاركة داخل الإدارة، وذلك من خلال تمثيله في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا يتم اختيار هؤلاء الممثلين عن طريق الانتخاب، بعد توفر مجموعة من الشروط التي نصت عليها المادتين 68 و69 من الأمر رقم 06-03، حيث يتم اختيار المترشحين لتمثيل الموظفين من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، وإذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين تُجرى دورة إنتخابية ثانية، وفي هذا السياق يمكن لكل موظف تتوفر فيه شروط الترشح أن يترشح، حينئذ تعد الانتخابات صحيحة مهما كان عدد المصوتين.⁴

¹-ماضي نبيلة، سامية العايب، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199 مجلة الدراسات القانونية، العدد 02، المجلد 07، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، 2021، ص 1099.

²-جمال قروف، اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديب طبقاً للمرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 01، المجلد 15، جامعة الجلفة، الجزائر، 2022، ص 859.

³-أنظر المادة 63 من أمر رقم 06_03، سالف الذكر.

⁴-أنظر المادتين 68 و69 من أمر رقم 06_03، سالف الذكر.

الفصل الثاني: دور هيئات المشاركة والظعن في تسيير المسار المهني للموظف العام

وفي حالة غياب منظمات نقابية ذات تمثيل على مستوى مؤسسة أو إدارة عمومية يمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط المطلوبة أن يقدموا ترشيحهم من أجل انتخاب في هذه اللجان¹.

3_ بالنسبة للعهد و عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تحدد مدة عضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاثة (3) سنوات، ويمكن بصفة استثنائية تقليص مدة العهدة التمثيلية أو تمديدتها لضرورة المصلحة، يتم ذلك بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة المختصة بالتعيين أو السلطة الوصية، بعد أخذ رأي المصالح المختصة بالوظيفة العمومية، غير أنه لا يمكن أن يتجاوز مدة التمديد أو التقليص ستة (6) أشهر ويباشر الأعضاء الجدد مهامهم ابتداءً من تاريخ سريان العهدة الجديدة، أي عند إنتهاء عهدة الأعضاء المستخلفين.

أما فيما يتعلق بعدد أعضاء هذه اللجان فإن تشكيلها يتم وفقاً للأسلاك الوظيفية العمومية المعنية، وذلك يكون كما يلي²:

ممثلي الإدارة		ممثلي الموظفين المنتخبين		عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو الاسلاك أو مجموعة من الأسلاك
الإضافيين	الدائمين	الإضافيين	الدائمين	
02	02	02	02	تتراوح بين (10) ويقل عن (21)
03	03	03	03	يساوي أو يفوق (21) ويقل عن (150)
04	04	04	04	يساوي (150) ويقل عن (500)
05	05	05	05	يساوي أو يفوق (500)

¹- وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، 2011، ص 83.

²- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل خاص بهيئات المشاركة والظعن في المؤسسات والإدارات العمومية (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء-لجان الظعن-اللجان التقنية)، د د ن، 2020، ص ص 18-19.

ويؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد هذا التعداد العدد الإجمالي للموظفين بتاريخ المحدد لقفلة قائمة الناخبين.

وفي حالة ما إذا كان عدد الموظفين داخل الإدارة أو المؤسسة العمومية أقل من عشرة (10)، يتم إلحاق الموظفين المعنيين باللجنة المتساوية الأعضاء المماثلة لرتبهم أو لسلكهم، والمنشأة على مستوى الإدارة الوصية أو لدى مؤسسة أو إدارة عمومية الخاضعة لنفس القطاع الوزاري.¹

ثانياً: تنظيم أعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إستناداً لنظامها الداخلي وأحكام قانون الوظيفة العمومية والتنظيم، تضطلع اللجان الى دراسة حل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين وذلك من خلال الدورات التي تعدها وإضافة إلى المحاضر الناتجة عن المداولات.²

(1) الدورات

تتعقد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء اجتماعاتها بصفة دورية لا تقل عن مرتين (2) في السنة، وذلك يتم استدعائها من قبل رئيسها سواءً بمبادرة منه أو بناءً على طلب كتابي يقدمه ما لا يقل عن ثلث (3/1) أعضائها الدائمين، ولا يمكن للأعضاء الإضافيين بحضور هذه الاجتماعات إلا في حالة إستخلاف الأعضاء الدائمين عند غيابهم لسبب مبرر.³ وتخطر هذه اللجان من قبل رئيسها أو بطلب كتابي موقع من نصف ممثلي الموظفين على الأقل أو من الموظفين المعنيين أنفسهم، وذلك حول مختلف المسائل المدرجة ضمن إختصاصها، وتصدر رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين، في حالة ما إذا تطلب

¹ - أنظر المادة 07 من مرسوم تنفيذي رقم 20-199، سالف الذكر.

² - صالح شخاب، شفيق سعيد، المرجع السابق، ص 1000.

³ - أنظر المادة 16 من مرسوم تنفيذي رقم 20-199، سالف الذكر.

الأمر إجراء عملية إنتخاب فإنها تتم عن طريق الإقتراع السري مع وجوب مشاركة جميع أعضاء اللجنة في هذه العملية.¹

(2) المداولات

لا تكون مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلا إذا تم حضور ثلاثة أرباع (4/3) أعضائها على الأقل، وفي حالة عدم إكمال هذا النصاب يتم إعادة إستدعاء أعضاء اللجنة من جديد في أجل لا تتجاوز 8 أيام، ويصح عندئذ إجتماعها بحضور نصف عدد أعضائها. وفي نهاية كل إجتماع لهذه اللجان يحرر محضر مداولات مفصل ويوقع عليه من طرف جميع الأعضاء الحاضرين، كما يسجل هذا المحضر في دفتر مرقم ومؤشر عليه من طرف السلطة المختصة، مع إلزام الأعضاء بالإمضاء عليه مع تدوين التحفظات المحتملة لكل عضو.²

المطلب الثاني: إختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

تُصنف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات الإستشارية في مجال الوظيفة هذا ما أكدته أحكام المادة 64 من الأمر 03-06 بأنّ الإدارة تُحيل بعض المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إضافة إلى صلاحيات بصفقتها لجنة ترسيم ومجلس تأديبي. غير أنّ المرسوم التنفيذي رقم 20-199 جاء مُفصلاً للمهام والصلاحيات المخولة لهذه اللجنة بإعتبارها هيئة ذات طابع استشاري أساساً.

و قد يتخذ تدخل اللجنة شكل رأي مطابق وهو ما يُعدّ استشارة إلزامية تُقيّد بها الإدارة في اتخاذ قراراتها (الفرع الأول)، وفي بعض الحالات يبقى للإدارة سلطة تقديرية في الأخذ به أو تجاهله عند إصدار القرار الإداري المناسب أي إبداء الرأي الإستشاري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (الفرع الثاني).

¹-أنظر المادة 17 من مرسوم تنفيذي رقم 20-199، سالف الذكر.

²- أنظر المادتين 19 و20 من مرسوم تنفيذي رقم 20-199، سالف الذكر.

الفرع الأول: إبداء الرأي المطابق المسبق للجنة الإدارية متساوية الأعضاء

أوجب المشرع عرض بعض الحالات على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حسب و تتمثل في: ترسيم المتربص (أولاً)، الإشراف على الترقية في الدرجة و الرتبة (ثانياً) الإدماج في رتبة الانتداب (ثالثاً)، النقل الإجباري لضرورة المصلحة (رابعاً)، إختصاصات اللجنة كمجلس تأديبي (خامساً)، إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب وفقاً للتنظيم المعمول به (سادساً).

أولاً: ترسيم المتربص

يعرف في مجال الوظيفة العمومية قبل تعيين الموظف يجب اجتيازه لفترة تربص ما قبل الترسيم، تُخصَّص لتقييم مدى كفاءته وقدرته على أداء مهام المنصب المراد شغله، وذلك لإصباح صفة الموظف العام عليه،¹ ويصدر قرار ترسيم الموظف المتربص من طرف السلطة المختصة يتوجب الأخذ برأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ذلك بعد إعداد قائمة التأهيل.²

يلاحظ أن المتربص لا يتمتع بالحقوق المقررة للموظف المرسم و لا يخضع لإلتزاماته غير أن بعض الفئات يتم ترسيمهم مباشرة في الرتب التي تتطلب كفاءات عالية.³ إستناداً إلى المرسوم التنفيذي رقم 17-322⁴ المحدد لأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، تختص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالنظر للرتبة المراد ترسيم المتربص فيها، في مختلف المسائل المرتبطة بوضعيته الإدارية، ولا سيما ما يتعلق بترسيمه، أو تمديد فترة التربص، أو تسريحه عند انتهاء مدة التربص⁵، أكدت المراسلة رقم 07

¹- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 116.

²- مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص 510.

³- ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، دار المجد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 58.

⁴- مرسوم تنفيذي رقم 17 - 322 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 66، صادر في 23 صفر عام 1439 هـ الموافق 12 نوفمبر سنة 2017.

⁵- انظر المادة 03، من مرسوم تنفيذي رقم 17 - 322، سالف الذكر.

المؤرخة في 08 جانفي 2019 خضوع جميع المسائل المتعلقة بالموظف المتربص لإختصاص اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ، لا سيما عند تعارض الآراء مع إلزامية التقيد برأيها.¹

ثانياً: الإشراف على عملية الترقية في الدرجة والرتبة

تنقسم الترقية إلى نوعين حسب ما نص عليه الأمر 06-03 كآلاتي:

تتمثل الترقية في الدرجة في انتقال الموظف من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة بصفة منتظمة وفق الكيفيات المحددة قانوناً، وتُمنح هذه الترقية بعد استصدار الرأي المطابق للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة استناداً إلى تقييم يُعدّ من قبل السلطة السلمية المختصة، كما تُعدّ الترقية في الرتبة، لاسيما الترقية الاختيارية على أساس التسجيل في قائمة التأهيل، آلية لاختيار الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية بما يؤهلهم لتولي مهام جديدة ضمن السلك الأصلي ،ويتم ذلك بعد إدراجهم في جدول الترقية الذي يتعين على سلطة التعيين الالتزام بترتيبه، يقتضي وجوب الحصول على الرأي المطابق للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة.²

ثالثاً: الإدماج في رتبة الإنتداب

يُحال الموظف إلى وضعية الإنتداب بموجب قرار أو مقرر فردي صادر عن السلطة المختصة بالتعيين، كوزير في الإدارة المركزية أو الوالي على مستوى الولاية ،و بإعتبار الإنتداب يُعد من المسائل المرتبطة بالمسار المهني للموظف ،فإن عرضه على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة وإبداء رأيها بشأنها يُعد إجراءً إلزامياً.³

¹ - المراسلة رقم 07، المؤرخة في 08 جانفي 2019، في الفصل في تعارض الآراء بين صاحب سلطة التعيين والتقييم ورأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

² - مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص 510-511.

³ - عوماري فاطمة الزهراء، بن زيطة عبد الهادي، الإنتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة المفكر للدراسات القانونية السياسية، العدد 01، المجلد 4، جامعة خميس مليانة، 2021، ص 39.

رابعاً: النقل الإجباري لضرورة المصلحة

تقرر السلطة المختصة نقل الموظف بصفة إجبارية بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تُصدر رأياً ملزماً بالموافقة أو الرفض، وفي حال الرفض يتعين على الإدارة سحب القرار وإرجاع الموظف إلى منصبه الأصلي، باعتبار النقل إجراءً داخلياً لضرورات المصلحة العامة دون أن يرتبط بخطأ تأديبي، طبقاً للمادة 158 من الأمر رقم 06-03.¹

خامساً: إختصاصات اللجنة كمجلس تأديبي

تُستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف سلطة التعيين بصفتها مجلساً تأديبياً عند ارتكاب الموظف العام أخطاء مهنية جسيمة تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة و تبدأ الإجراءات بمعاقبة الخطأ وفقاً للمادة 166 من الأمر 03/06، من خلال إعداد تقرير يبيّن أسباب الفعل المرتكب ومدى مسؤولية الموظف والضرر الناتج عنه، مع اقتراح العقوبة المناسبة بعد ذلك يتم إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر في أجل أقصاه 45 يوماً من تاريخ معاقبة الخطأ، عند إنقضاء الأجل يسقط الخطأ مما يؤدي إلى عدم المتابعة التأديبية، ويُعد هذا الإخطار بمثابة تحريك للدعوى التأديبية أمام اللجنة كمجلس تأديبي الذي يلتزم بالفصل في القضية خلال أجل لا يتجاوز 45 يوماً ابتداءً من تاريخ الإخطار مع إمكانية طلب فتح تحقيق إداري عند الاقتضاء، وهو إجراء جوازي يخضع لتقدير المجلس التأديبي وفق متطلبات المصلحة العامة.²

سادساً: إعادة ادماج الموظف المعزول بسبب اهمال المنصب وفقاً للتنظيم المعمول به

يُقصد بالعزل إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف بصفة مسبقة نتيجة تخليه أو إهماله لمنصب عمله خلال المدة المحددة قانوناً و يُعد جزءاً إدارياً. وقد حوّل المشرع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء إبداء الرأي في طلبات إعادة إدماج الموظف المعزول، حيث يمكن لهذا

¹-صديقي نبيلة، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والمجتمع، العدد 01، المجلد 03، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ادرار، جوان 2015، ص 63.

²- انظر المواد 165، 166، 171، من أمر رقم 06-03، سالف الذكر.

الأخير الاستفاد من ضمانات قانونية تتيح له إلغاء قرار العزل وإعادة إدماجه وذلك وفقاً للإجراءات القانونية المعمول بها.¹

الفرع الثاني: إبداء الرأي الإستشاري للجنة الإدارية متساوية الأعضاء

يتضح من خلال نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 أن اللجان الإدارية تختص بإبداء الرأي الإستشاري حول 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 (خامساً)، الحركات الدورية لنقل الموظفين (سادساً).

أولاً: تعديل النسب القانونية على مختلف أنماط التوظيف

يكرس مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية الذي نصت عليه المادة 74 من الأمر 06-03 موضوعية نظام التوظيف، حيث تخضع النسب القانونية لأنماط الالتحاق، سواء الخارجي أو الداخلي، للرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.²

ثانياً: مناهج تقييم الموظفين

يخضع الموظف طيلة مساره المهني إلى تقييم دوري ومستمر من قبل مسؤوليه السلميين، يرمي إلى تقدير كفاءته ومؤهلاته المهنية، وذلك وفق مناهج تقييم تراعي خصوصيات رتبة إنتمائه وطبيعة نشاطات الهيكل الذي يعمل فيه،³ غير أنه يتعين على الإدارة في هذا الإطار

¹ - مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص ص 511-512.

² - مزيتي فاتح، نفس المرجع، ص ص 511-512.

³ - انظر المادة 11، من مرسوم تنفيذي رقم 19-165، المؤرخ في 27 ماي 2019، المحدد لكيفيات تقييم الموظف العام، ج ر ج، العدد 37، صادر في 09 جوان 2019.

استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عن تحديد مناهج التقييم ذلك عملاً بأحكام المادة 100 من الأمر رقم 06-03.¹

ثالثاً: النقطة المرقمة محل اعتراض الموظف في إطار تقييمه

تضطلع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بدور أساسي في حماية الموظف، لا سيما في مجال التقييم المهني الممنوح من قبل رئيس السلطة السلمية. إذ يتم تبليغ النقطة للموظف المعني قبل إجتماع اللجنة المختصة بخمسة عشر (15) يوماً على الأقل، ولها بناءً على طلبه، اقتراح مراجعتها بعد التحقق من وجود تعسف، على أن يُعرض هذا الاقتراح على السلطة المخولة بالتعيين.²

رابعاً: الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية

يُعدّ الاستيداع من الوضعيات التي تختص بها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويتمثل في توقيف مؤقت لعلاقة العمل، حيث يبقى الموظف منتماً قانوناً لسلكه دون الاستفادة من الراتب أو حقوق الترقية والتقاعد³، وتتم الإحالة على الاستيداع إما بقوة القانون أو لأسباب شخصية؛ فتكون مدته الدنيا ستة (6) أشهر قابلة للتجديد، في حدود خمس (5) سنوات بالنسبة للاستيداع بقوة القانون، وستين بالنسبة للاستيداع بطلب من الموظف، شريطة استيفائه سنتين من الخدمة الفعلية⁴.

ويصدر قرار الإحالة على الاستيداع عن السلطة المختصة بالتعيين، ولا يتم لأسباب شخصية إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

¹ - انظر المادة 100، من أمر رقم 06-03، سالف الذكر.

² - انظر المادة 11، من مرسوم تنفيذي رقم 19-165، سالف الذكر.

³ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 176.

⁴ - انظر المادتين 148 و 149، من أمر رقم 06-03، سالف الذكر.

خامسًا: ترقية الموظف في الرتبة بطريقة إستثنائية

لم يتضمن الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أحكامًا تتعلق بالترقية الاستثنائية ، غير أنه يمكن للموظف العمومي أن يستفيد من الترقية بصفة الاستثنائية وفقًا لما ينص عليه القانون الأساسي الخاص بالرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه ، وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

سادسًا: الحركات الدورية لنقل الموظفين

يُعد نقل الموظفين إجراءً مهماً في تسيير المسار المهني، إذ يهدف إلى تحقيق مصلحة الموظف أو المرفق العام¹، ويتم إما بناءً على طلب الموظف أو بصفة إجبارية وفقاً لمقتضيات المصلحة، تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حتى بعد صدور قرار النقل، ويكون رأيها ملزماً للسلطة المختصة.²

حيث تلعب اللجان الإدارية متساوية الأعضاء دوراً أساسياً من خلال تدخلها في مختلف القضايا المهنية كالتعيين والترقية والتأديب والنقل، سواء بإبداء رأي مطابق أو استشاري.

¹-مراد بوظبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص546.

²- انظر المادتين 157 و158، من أمر رقم 06-03، سالف الذكر.

المبحث الثاني: لجان الظعن و التقنية

نصّ المشرّع الجزائري في الفصل الثالث من الباب الثالث من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على جملة من هيئات المشاركة، التي من بينها لجان الظعن واللجان التقنية، وذلك في إطار تكريس مبدأ إشراك الموظفين في تسيير شؤونهم المهنية وتعزيز الضمانات القانونية المخولة لهم في مواجهة الإدارة.

وقد استحدثت هذه اللجان باعتبارها هيئات داخلية ذات طابع تمثيلي متساوٍ حيث تتشكل مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، بما يضمن تحقيق نوع من التوازن في اتخاذ الآراء والاستشارات المتعلقة بتسيير الوظيفة العمومية وسير المرافق العامة.

هذا السياق، خوّل للموظف العام حق الظعن في القرارات التأديبية الصادرة في حقه أمام لجان الظعن، باعتبارها آلية قانونية تهدف إلى حماية حقوقه من أي تعسف محتمل من جانب الإدارة المستخدمة وضمان احترام مبدأ المشروعية (المطلب الأول).

تم إنشاء لجان تقنية بغية الإستشارة في المسائل المرتبطة بالظروف العامة للعمل لا سيما ما يتعلق بالنظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية لضمان السير الحسن للمرفق العام (المطلب الثاني).

المطلب الأول: لجان الظعن

أنشأ المشرّع الجزائري هيئة مستقلة تعنى بإعادة النظر في القرارات التأديبية المتخذة في حق الموظف، وتتمثل هذه الهيئة في لجنة الظعن التي تُعدّ إحدى أهم الضمانات المقررة للموظف محل المساءلة التأديبية، بالنظر إلى ما قد تترتب عن العقوبات التأديبية من آثار بالغة على مساره المهني من جهة، ومن جهة أخرى لضمان تمكينه من ممارسة حقه في الظعن أمام جهة أعلى من تلك التي أصدرت القرار، حيث تتكوّن هذه اللجان غالباً من إدارات وممثلين مؤهلين لدراسة الطعون المعروضة عليها دراسة متأنية وفقاً لأحكام النصوص القانونية المعمول بها (الفرع الأول).

وبالتالي تُعدّ لجنة الظعن جهة استئناف تختص بالنظر أساسًا في القرارات التأديبية الأكثر جسامة و الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في حق الموظفين. (الفرع الثاني).

الفرع الأول: هيكله لجان الظعن

تم استحداث لجنة الظعن لتقادي مختلف الإجراءات التي قد تمس الموظف محل عقول تأديبية وتُنشأ في إطار إشراك الموظفين في تسيير مسارهم المهني وفق تنظيم قانوني (أولاً)، حيث تتشكل هذه اللجان على غرار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء استنادًا إلى مبدأ التساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين داخلها (ثانيًا).

أولاً: تنظيم لجان الظعن

يتم تنظيم لجان الظعن وفق قواعد قانونية تحدد كيفية إنشائها الى جانب ضبط مدة عهدة أعضائها.

1. إنشاء لجان الظعن

تتسأ لجان الظعن على مستوى كل وزير وكل والٍ، وكذلك لدى كل مسؤول مخول بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية¹، وذلك وفق الحالات المحددة الآتية:

أ. لجان الظعن على مستوى الإدارة المركزية: تتسأ لجان الظعن على مستوى الإدارة المركزية لدى الوزير المختص، وذلك طبقًا لأحكام المادة 65 من الأمر 06-03 والمادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، بحيث تُشكّل لكل مجموعة من أسلاك الموظفين المتساوية في مستوى التأهيل (أ، ب، ج أو د)، غير أنه، يمكن إحداث لجنة ظعن مشتركة بين عدة مجموعات من الأسلاك عندما لا تسمح التعدادات بتشكيل لجنة مستقلة لكل مجموعة، وتُنشأ هذه اللجان بموجب قرار أو مقرر يصدر عن الوزير المعني، على أن تُرسل نسخة من قرار التكوين، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية، إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية،

¹ - فاطمة الزهرة جدو و آخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفق للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، د س ن، ص 63.

وذلك في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ الإمضاء، وفقاً لأحكام المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.

ب. **لجان الظعن الولائية:** تُنشأ لجان الظعن على مستوى كل ولاية بموجب قرار أو مقرر يصدر عن الوالي، وذلك وفقاً لأحكام المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199. وتُرسل نسخة من قرار التكوين، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية، إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ إمضائه.

كما يُراعى عند تشكيل لجنة الظعن لدى الوالي ضمان تمثيل عدة أسلاك من الموظفين، بحيث لا يجوز أن تقتصر تركيبتها على ممثلين مرسومين لسلك واحد، وذلك تطبيقاً لأحكام المادة 50 من المرسوم سالف الذكر¹.

ج. **لجان الظعن لدى المؤسسات والإدارات العمومية:** تُنشأ لجان الظعن على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، ويتولى رئاستها المسؤول المخوّل قانوناً، وغالباً ما يكون المدير. ويُعد هذا النوع من اللجان من المستحدثات التي أقرها المشرع بموجب المادة 65 فقرة 01 من الأمر 06-03، كما أكدت المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 هذا التوجّه، إذ نصّت على إنشائها كذلك لدى أي مسؤول مخوّل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك لكل مجموعة من أسلاك الموظفين التي تتساوى مستويات تأهيلها (أ، ب، ج أو د).

وتُشكل لجان الظعن، في جميع الحالات، خلال أجل أقصاه شهرين (02) ابتداءً من تاريخ انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك وفقاً للمادة 66 من الأمر رقم 06-03.

غير أنّ هذا الأجل يُلاحظ عليه طابعه الطويل نسبياً، إذ كان من الأجدر تقليصه إلى شهر واحد تعزيزاً لفعالية وسرعة الفصل في الظعون¹.

¹ - انظر المادة 50، من مرسوم تنفيذي رقم 20-199، سالف الذكر.

2- عهدة أعضاء لجان الطعن

تُحدد عهدة الأعضاء بثلاث (03) سنوات، و يباشر الأعضاء الجدد مهامهم فور تعيينهم، وفي حالة التجديد يبدأون عملهم بعد انتهاء عهدة سابقهم، مع إمكانية احتفاظ ممثل الموظفين بعضويته إلى نهاية عهده رغم انتهاء عضويته في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث يمكن استثنائيًا تقليص أو تمديد العهدة بقرار من السلطة المختصة، بعد أخذ رأي مصالح الوظيفة العمومية، دون أن يتجاوز ذلك ستة (06) أشهر، عند شغور منصب أحد الأعضاء قبل انتهاء عهده لأي سبب، يُعوّض بعضوه الاستخلافي إلى غاية تجديد اللجنة.

ثانيًا: تشكيلة لجان الطعن

تعتمد لجان الطعن على غرار اللجان الإدارية متساوية الأعضاء على مبدأ التمثيل المتكافئ، إذ تضم عددًا متساويًا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين. كما تتكون من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين، يكون عددهم مساويًا لعدد الأعضاء الدائمين، تتكون لجنة أو لجان الطعن من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين، يمثلون كلاً من الإدارة والموظفين، مع مراعاة التساوي العددي بين الطرفين.

ويحدد عدد الممثلين في لجان الطعن طبقاً لأحكام المرسوم رقم 20-199 بسبعة (07) أعضاء دائمين من ممثلي الإدارة وسبعة (07) أعضاء دائمين من ممثلي الموظفين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين.²

يُعيّن ممثلو الإدارة سواء كانوا دائمين أو إضافيين، حسب الحالة بموجب قرار يصدر عن الوزير أو الوالي أو بمقرر من المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك في أجل خمسة عشر (15) يومًا الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي

¹ - نبيلة ماضي، العايب سامية، النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مجلة صوت القانون، العدد 01، المجلد التاسع، جامعة خميس مليانة، 2022، صص 1001-1002 .

² - عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل خاص بهيئات المشاركة والظعن في المؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق صص 87-88.

الموظفين. ويختار ممثلو الإدارة من بين الموظفين المنتمين إلى الفوج (أ)، ممن تتوفر فيهم الكفاءة لمعالجة المسائل الداخلة ضمن اختصاص لجان الظعن، أما ممثلو الموظفين، الدائمون والإضافيون، فينتخبون وفق الكيفيات والإجراءات المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 20-199.¹

الفرع الثاني: اختصاصات لجان الظعن

يتضح من خلال أحكام المادة 67 من الأمر 06-03 والمادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، حق الموظف محلّ عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة في الظعن أو تقديم التظلم أمام لجنة الظعن المختصة ضدّ القرارات الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك خلال أجل أقصاه شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ أو إخطار القرار التأديبي. ويترتب على تقديم هذا الظعن أو التظلم داخل الأجل القانوني أثر موقف يتمثل في تعليق تنفيذ العقوبة محل الظعن .

أولاً: اختصاصات لجان الظعن المكونة لدى الوزراء أو المسؤولين المؤهلين لبعض المؤسسات والإدارات العمومية

تُعنى لجان الظعن المنشأة على مستوى الوزراء أو لدى المسؤولين المخوّلين ببعض المؤسسات والإدارات العمومية بدراسة الطعون المقدمة من طرف الموظفين التابعين للإدارات المركزية وكذا المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لها.

ثانياً: اختصاصات لجان الظعن المكونة لدى الولاية

تُعهد إلى لجان الظعن المنشأة على مستوى الولاية مهمة الفصل في الطعون التي يقدمها موظفو المصالح غير الممركزة للدولة كالمديريات، وكذا موظفو الجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية الخاضعة لوصاية قطاع وزاري ممثّل على مستوى الولاية ، ومع ذلك دون المساس

¹ - انظر المادة 53، من مرسوم تنفيذي رقم 20 - 199، سالف الذكر.

بما سبق يظل الموظفون المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، والأساتذة الباحثين، والباحثين الدائمين خاضعين لاختصاص لجنة الطعن المنشأة لدى الوزير المعني.¹

ثالثاً: آجال ممارسة لجان الطعن لاختصاصاتها وسريان قراراتها

صدر لجنة الطعن قراراتها في شكل رأي معلّل في أجل أقصاه خمسة وأربعون (45) يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها من طرف السلطة الإدارية المختصة، وذلك قصد إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجتين الثالثة أو الرابعة، ويؤرّب هذا الرأي آثاره ابتداءً من تاريخ اجتماع اللجنة.

وفي حالة عدم انعقاد لجنة الطعن أو عدم إبداء رأيها ضمن الأجل المذكور، يمكن إنهاء حالة التوقيف المؤقت للموظف، بحيث يُعاد إدماجه في منصبه ويسترجع حقوقه كاملة، مع بقاء العقوبة موقوفة إلى غاية صدور قرار اللجنة، غير أنه لا يسترجع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن.²

رابعاً: الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن لجان الطعن

لم يرد في الأمر 03-06 أي نص يُقرّ بالزامية آراء لجان الطعن أو يحدد أثرها الموقّف، حيث اكتفى المشرّع بالغموض في هذا الشأن، كما أن مجلس الدولة الجزائري لم يمنح الرأي الصادر عن لجنة الطعن صفة القرار الإداري.

غير أنه مع صدور المرسوم التنفيذي 20-199، يتبيّن أن لجنة الطعن أصبحت تُعدّ جهة يُمكن للموظف اللجوء إليها للطعن في القرارات الإدارية المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة الصادرة عن الإدارة، وذلك قصد إعادة النظر فيها وإصدار قرار بشأنها، سواء بإلغائها أو تثبيتها أو تعديلها. وبذلك تُعتبر لجنة الطعن هيئة فصل في المنازعات

¹ - عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المفيد في شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، شرح وتعليق على مواد الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوس سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم، د.د.ن، الجزائر، 2025، صص 122-123.

² - انظر المادة 55، من مرسوم تنفيذي رقم 20-199، سالف الذكر.

التأديبية، تُكفّ بالبت في الطعون المقدمة من الموظفين، وتخضع قراراتها بدورها للرقابة القضائية.¹

المطلب الثاني: اللجان التقنية

في إطار تكريس مبدأ إشراك الموظفين في تسيير مساهم المهني، أقر المشرع الجزائري إنشاء لجان تقنية وذلك بموجب الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لاسيما المادة 68 منه، حيث تستشار هذه اللجان في المسائل المتعلقة بظروف العمل وكذا قضايا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية، يتم إحداثها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع على مستواها اللجنة التقنية.

كما عرف هذا الإطار القانوني تطورًا لاحقًا، حيث صدر بعد مدة من الزمن المرسوم التنفيذي رقم 20-199، الذي حدّد القواعد التي تحكم التنظيم القانوني (الفرع الأول).

وتشكيلة اللجان التقنية (الفرع الثاني)، وكذا اختصاصاتها (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التنظيم القانوني للجان التقنية

تُعد اللجان التقنية من بين الهيئات المتساوية الأعضاء التي تمثل إطارًا متميزًا لإشراك الموظفين في التنظيم وتسيير المصالح الإدارية.

وعليه، يقتضي تناول التنظيم القانوني لهذه اللجان التطرق الى الجهة التي تتبعها اللجان التقنية بما يحدد موقعها ضمن الهيكل المركزي (أولاً)، ومن جهة أخرى إلى قرار تكوين اللجان التقنية باعتباره الأداة القانونية التي تُنشئ هذه اللجان وتُحدد تشكيليتها (ثانيًا).

¹ - نبيلة ماضي، سامية العايب، النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق أحكام المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق، ص ص 1001-1002.

أولاً: الجهة التي تتبعها اللجان التقنية

تُنشأ اللجان التقنية على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، غير أنه يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية التي تخضع لتسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها والتي تتوفر على مصالح على مستويين الجهوي أو المحلي، أن تُحدث لجاناً تقنية على مستوى هذه المصالح، متى استدعت ذلك الشروط العامة للعمل، في حال سماح التعدادات بذلك.

كما يجوز تكوين لجان تقنية مشتركة بين عدة مؤسسات وإدارات عمومية إذا كانت تابعة لنفس الدائرة أو متواجدة في نفس المقر الإداري.¹

ثانياً: قراراً تكوين لجان التقنية

تشكل اللجان التقنية، حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة المخولة بصلاحيات التعيين المعنية، وفي حالة ما إذا كانت اللجنة التقنية مشتركة بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية، فإنّ تشكيلها يتم بحسب الحالة بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة الوصية المختصة أو بموجب قرار أو مقرر مشترك بين السلطات التي تملك صلاحية التعيين في المؤسسات والإدارات المعنية.

ويحدد القرار أو المقرر المشترك المشار إليه أعلاه، السلطة التي توضع هذه اللجنة على مستواها والتي تتكفل بضمان تسييرها.

كما ترسل نسخة من قرار أو مقرر التشكيل مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وذلك في أجل أقصاه عشرة (10) أيام ابتداءً من تاريخ التوقيع عليه.²

¹-أنظر المادتين 76 و77، من مرسوم تنفيذي رقم 20-199، سالف الذكر.

²- أنظر المادة 78، من مرسوم تنفيذي رقم 20-199، سالف الذكر.

الفرع الثاني: تشكيلة لجان التقنية

تتشكل اللجان التقنية من عدد متساوي من ممثلي الموظفين، ويتم اختيار ممثلي والموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بين أعضائها لتمثيلهم ضمن اللجان التقنية وذلك من طرف الهيئة التي تمارس سلطة التعيين، قد تتضمن ذلك عددًا متساويًا من ممثلي الإدارة ومن الممثلين المنتخبين عن الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية، كما تتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون من حيث العدد.¹

أولاً: بالنسبة لممثلي الإدارة

طبقاً للمادة 72 من الأمر 06-03، يُعيّن ممثلو الإدارة على مستوى اللجان التقنية من قبل الهيئة التي تملك سلطة التعيين²، ويتم تعيين الأعضاء الدائمين والإضافيين بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة المختصة، وذلك خلال أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوماً الموالية لإعلان عن نتائج انتخابات ممثلي الموظفين.

كما تُنصّ المادة 84 من المرسوم رقم 20-199 على جملة من الشروط الواجب توافرها في ممثلي الإدارة، حيث يعيّن هؤلاء الأعضاء من بين موظفي المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، على الأقل أن يكونوا منتمين إلى رتبة تابعة للمجموعة "أ"، وأن يثبتوا مؤهلات تسمح لهم بدراسة المسائل التي تدخل ضمن اختصاصات هذه اللجان، وأن يكون مسؤول تسيير الوسائل عضوًا ضمن أعضاء الإدارة.³

بناءً عليه، فإن الإدارة تقوم باختيار ممثليها من بين الموظفين المؤهلين لمعالجة المسائل المرتبطة باختصاصات اللجان التقنية دون غيرهم من المجموعات الأخرى (ب.ج.د) باعتبارها غير مؤهلة.⁴

¹ - أنظر المادة 79 من مرسوم تنفيذي رقم 20-199، سالف الذكر.

² - أنظر المادة 72 من أمر رقم 06-03، سالف الذكر.

³ - أنظر المادتين 83 و84، من مرسوم تنفيذي رقم 20-199، سالف الذكر.

⁴ - ماضي نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، المرجع السابق، ص 345.

ثانياً: بالنسبة لممثلي الموظفين

يتم انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان التقنية بعد إستكمال إنتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، أو في حالة حل لجنة التقنية، بحيث تنظم انتخابات لتجديد عضوية ممثلي الموظفين قبل شهرين (2) على الأقل من انتهاء عهدة العضاء الحاليين، ويحدد تاريخ الإقتراع من قبل السلطة المختصة بالتعيين مع الحرص على نشره في أماكن العمل وبمختلف الوسائل المناسبة¹.

ثالثاً: مدة العضوية

تُحدد عهدة أعضاء اللجان التقنية بثلاث (3) سنوات، غير أنه يمكن بصفة استثنائية تقليص هذه المدة أو تمديدها لدواعي المصلحة و ذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة الصادر عن السلطة المختصة بالتعيين أو السلطة الوصية عند الاقتضاء، وبعد أخذ رأي الجهة المكلفة بالوظيفة العمومية، على أن لا تتجاوز مدة التقليص أو التمديد ستة (6) أشهر².

عند تجديد اللجنة التقنية يُباشِر الأعضاء الجدد مهامهم ابتداءً من تاريخ عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم، وفي حال انقطاع منصب أحد الأعضاء الدائمين قبل انتهاء عهده لدى اللجنة التقنية نتيجة الإستقالة أو عطلة طويلة الأمد أو الإحالة على الإستدعاء أو لأي سبب آخر يؤدي إلى إنتهاء المهام التي عُيّن أو أُنتخب من أجلها أو في حال أصبح لا تتوفر فيه الشروط المنصوص عليه في هذا المرسوم ليكون عضواً في هذه اللجنة، يعين خلفه العضو الإضافي بصفة عضو دائم إلى غاية تجديد اللجنة³.

¹ - أنظر المادة 91، من مرسوم تنفيذي رقم 20-199، سالف الذكر

² - لحساني عزيز، الهيكل المركزي وهيئات المشاركة والظعن في الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص القانون العام، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي مغنية، 2020 / 2021. صص 90-91.

³ - أنظر المادتين 81 و82، من مرسوم تنفيذي رقم 20-199، سالف الذكر.

الفرع الثالث: اختصاصات لجان التقنية

تُعنى اللجان التقنية وفقاً لما ورد في الأمر رقم 06-03 لاسيما المادة 70 منه بإبداء الرأي حول مختلف المسائل المتعلقة بالنظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، كما أكدته المادة 85 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 أنّ هذه اللجان تمارس دوراً استشارياً بكل ما يتعلق بالقواعد العامة للعمل، وكذلك النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تُنشأ على مستواها، وتستشار هذه اللجان بهذه الصفة في جملة من المسائل المرتبطة بسير العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية:

- ففيما يخص ظروف العمل، تبدي هذه اللجان رأيها حول مشروع النظام الداخلي إضافة إلى مختلف المسائل المتعلقة بالبيئة العامة للعمل، كما تنظر في كيفية تنظيم المصالح وسيرها خاصة ما يرتبط بتحديث المناهج وتقنيات العمل ومدى تأثير ذلك على الموظفين.

- أما فيما يتعلق بمجال النظافة والأمن، فتتولى اللجان التقنية دراسة التدابير العامة للأمن داخل أماكن العمل إلى جانب مسائل المرتبطة بالنظافة لاسيما ما يخص نظافة المباني ومختلف ملحقاتها، كما تساهم في أنشطة الإعلام و التحسيس داخل مجال النظافة والأمن.

ومن جهة أخرى، تتلقى اللجان تقارير سنوية من جهة المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، بحيث تتضمن حصيلة تطبيق التدابير التنظيمية الداخلة ضمن نطاق اختصاصها عندئذ تقوم بدراستها ومناقشتها، وفي حالة إنشاء لجنة تقنية مشتركة بين عدة مؤسسات وإدارات عمومية تتواجد في نفس المقر الإداري، فإن هذه اللجنة التقنية تتولى حصرياً دراسة المسائل التي تهم هذه المؤسسات والإدارات العمومية.¹

في حين تجسّد اللجان التقنية بعداً وقائياً وتشاركياً، من خلال دورها الاستشاري في تحسين ظروف العمل وتعزيز السلامة المهنية، بما يعكس توجّهاً نحو تكريس مبدأ الديمقراطية

¹-أنظر المواد 85،86،87، من مرسوم تنفيذي رقم 20-199، سالف الذكر.

الفصل الثاني: دور هيئات المشاركة والظعن في تسيير المسار المهني للموظف العام

الإدارية وإشراك الموظفين في تسيير الشأن المهني. حيث تختص بالمسائل الفنية المحضة وكيفية تحسين المردودية لهذا تعتبر آراء لجان التقنية آراء استشارية فقط.

نستخلص من خلال ما تقدم في هذا الفصل أنّ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تلعب دور محوري في تحقيق التوازن بين متطلبات الإدارة وضمانات حماية الموظف، فقد مرّ تطيرها القانوني بمراحل متعاقبة بدءاً من التأثر بالنموذج الفرنسي خلال المرحلة الاستعمارية، ثم تكريسها تدريجياً في التشريع الجزائري منذ صدور الأمر 66-133، وصولاً إلى إعادة تنظيمها وتعزيز صلاحياتها بموجب الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-199، بما يعكس إرادة المشرّع في ترسيخ مبادئ المشاركة والشفافية في تسيير المسار المهني للموظف.

كما يظهر من خلال تنظيمها وتشكيلها القائم على مبدأ التساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، أنّ هذه اللجان تجسّد آلية مؤسساتية للحوار داخل الإدارة، تمكّن من إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بوضعياتهم المهنية، لاسيما في المسائل الجوهرية التي تتطلب إبداء رأي مطابق، كالتأديب والترقية والترسيم، فضلاً عن دورها الاستشاري في مختلف مجالات التسيير الإداري. وبهذا المعنى، لم تعد هذه اللجان مجرد هيئات استشارية تقليدية، بل أضحت أداة قانونية فعّالة لتحقيق التوازن بين السلطة الرئاسية والحقوق الوظيفية.

وفي هذا سياق، يتضح أنّ المشرّع الجزائري قد سعى إلى إرساء منظومة متكاملة لهيئات المشاركة والظعن في مجال الوظيفة العمومية، من خلال تنظيم دقيق لكلّ من لجان الظعن واللجان التقنية بما يعزز ضمانات حماية الموظف العمومي. إذ أنيطت بلجان الظعن وظيفية شبه قضائية تتمثل في النظر في الطعون المتعلقة بالعقوبات التأديبية الجسيمة بما يكرّس مبدأ المشروعية ويوفّر ضمانات إضافية ضد تعسف الإدارة رغم ما قد يلاحظ من غموض نسبي يكتنف الطبيعة القانونية لقراراتها وحدود إلزاميتها .

غير أنّ فعالية هذه الهيئات مجتمعة تبقى رهينة بحسن تطبيق النصوص القانونية، ومدى احترام الآجال والإجراءات، فضلاً عن ضرورة تمكينها من ممارسة اختصاصاتها في إطار من الشفافية والاستقلالية.

الفصل الثاني: دور هيئات المشاركة والظعن في تسيير المسار المهني للموظف العام

وعليه، فإن تطوير هذه الآليات يظل مرتبطاً بتعزيز مكانتها القانونية وتوضيح طبيعة قراراتها، بما يضمن تحقيق الغاية المرجوة منها في تكريس الحوكمة الإدارية الرشيدة وحماية حقوق الوظيفة.

خاتمة

خاتمة

إن ما يمكن إستنتاجه في ختام هذا البحث هو أن أجهزة الوظيفة العمومية في الجزائر تتكوّن من هيئات مركزية تتمثل أساسًا في المديرية العامة للوظيفة العمومية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، إلى جانب أجهزة أخرى متمثلة في هيئات المشاركة والطقن، حيث حدد المشرّع لكل جهاز من هذه الأجهزة اختصاصات محددة و دور قانوني تسهم في ضمان حسن سير المرفق العام وتسيير المسار المهني للموظف العمومي.

و تؤدي أجهزة الوظيفة العمومية دورًا محوريًا في تطوير وعصرنة الوظيفة العمومية، وذلك عبر تحديث وتنظيم سياسات التوظيف، وإدخال الإصلاحات اللازمة للحد من مظاهر الفساد الإداري، فضلًا عن تطوير الإطار القانوني المنظم للوظيفة العمومية، بما ينعكس إيجابًا على عصرنة أساليب وتقنيات التسيير المهني للموظفين العموميين.

كما يتضح أن إعادة إحياء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من طرف المشرّع باعتباره هيئة استشارية، من شأنه أن يعزز مسار إصلاح الوظيفة العمومية وعصرنتها، بالنظر إلى الدور المتوقع أن يؤديه في مواكبة التحولات الإدارية والاستجابة لمتطلبات الرؤية المستقبلية للوظيفة العمومية في الجزائر و تُساهم هيئات الوظيفة العمومية في تكريس مبدأ التشاور مع الإدارة من خلال إشراكها في معالجة مختلف المسائل المرتبطة بالموظفين العموميين داخل المرفق العام، باعتبارهم الركيزة الأساسية في سير الجهاز الإداري للدولة. وقد حرص المشرّع على إرساء نظام قانوني يحقق التوازن بين مقتضيات المصلحة العامة، المتمثلة في ضمان السير المنتظم والمستمر للمرفق العام، وبين حماية حقوق الموظف العمومي من خلال توفير ضمانات وإجراءات قانونية تكفل له الاستقرار الوظيفي والنفسي، وتحفّزه على أداء مهامه بكفاءة وإخلاص، مع الحفاظ على كرامته المهنية، ومن هذا المنطلق تبنّى له نظامًا تأديبيًا يجمع بين السلطة الرئاسية والطابع شبه القضائي، وذلك عبر إنشاء هيئات مختصة ضمن منظومة الوظيفة العمومية تتولى النظر في المسائل التأديبية والمهنية المتعلقة بالموظفين .

خاتمة

وفقاً لهذه الدراسة تم التوصل إلى نتائج تتمثل في:

- أنشأ المشرع عدة أجهزة تُسهم في تسيير شؤون الوظيفة العمومية منها الأجهزة المركزية كالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية والمديرية العامة للوظيفة العمومية، وهيئات داخلية مثل اللجان المتساوية الأعضاء، لجان الطعن واللجان التقنية، التي تقوم على مبدأ التساوي بين ممثلي الإدارة والموظفين.
- المديرية العامة للوظيفة العمومية تقوم بإعداد وتطبيق النصوص القانونية وتنظيم الموارد البشرية إلى جانب المساهمة في التكوين والإصلاح الإداري وعصرنة الإدارة العمومية، فضلاً عن دورها الاستشاري والقانوني في تفسير النصوص وتسوية المنازعات المهنية.
- يتميز المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بتشكيلة متنوعة تضم ممثلين عن الإدارات المركزية، المؤسسات العمومية، والجماعات الإقليمية، والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً إضافة إلى شخصيات ذات كفاءة وخبرة في مجال الوظيفة العمومية.
- اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هي اختصاصات ذات طبيعة اختيارية أي غير تقريرية كونه يصدر توصيات غير ملزمة للسلطات الإدارية المعنية.
- اعتمد المشرع في تشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على التعيين لممثلي الإدارة والانتخاب لممثلي الموظفين مع اشتراط توفر الشروط القانونية في كل عضو.
- تقوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بدور السلطة التأديبية بتسليط عقوبة تأديبية على الموظف الذي ارتكب خطأ.
- تتمتع لجان الطعن باختصاص شبه قضائي من خلال إعادة النظر في القرارات التأديبية، و إصدار آراء تتضمن إلغاء العقوبة أو تعديلها أو تثبيتها، كما تبقى قراراتها خاضعة للرقابة القضائية.
- تُجسّد اللجان التقنية مظهرًا من مظاهر الديمقراطية الإدارية من خلال إشراك الموظفين في دراسة المسائل المتعلقة بتنظيم العمل وتحسين ظروفه داخل الإدارات والمؤسسات العمومية

خاتمة

- كما تؤدي دورًا وقائيًا واستشاريًا في مجال النظافة والأمن المهني عبر اقتراح التدابير الكفيلة بحماية الموظفين وتحسين بيئة العمل، غير أن آراءها تبقى ذات طابع استشاري غير ملزم.

مع إقتراح توصيات تتمثل في:

-إعادة هيكلة الإطار القانوني للمديرية العامة للوظيفة العمومية بما يضمن تعزيز استقلاليتها كهيئة رقابية، مع إسناد مهمة الإصلاح الإداري.

-إعادة النظر في تركيبة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بسبب عدم التوازن بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، مع منحه صلاحيات تقريرية بدل حصر دوره في الطابع الاستشاري البحت.

-إخضاع قرارات اللجان المتساوية الأعضاء لرقابة القاضي الإداري باعتباره الضامن المحايد لعدم التعسف في استعمال السلطة.

- تعزيز دور اللجان التقنية في تحسين ظروف العمل والصحة والأمن المهني مع الأخذ بآرائها يقدر أكبر داخل الإدارات العمومية.

قائمة المراجع

1. جميلة قودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021.
2. دمان ذبيح، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أحكام الأمر الرئاسي 06/03 المؤرخ في 15/07/2006، دار الهدى، الجزائر، 2010.
3. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
4. عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل خاص بهيئات المشاركة و الطعن في المؤسسات والإدارات العمومية (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء -لجان الطعن -اللجان التقنية)، د د ن، الجزائر، 2020.
5. عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المفيد في شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، شرح وتعليق على مواد الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم، د د ن، الجزائر، 2025.
6. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلة الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
7. فاطمة الزهرة جدو وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفق للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، د س ن.
8. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
9. مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06/03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.

10. محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
11. ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، دار المجد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010 .
12. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

ثانياً: الرسائل والمذكرات الجامعية

أ. الأطروحات

1. إحدادن فيروز، تطور الوظيفة العمومية في الجزائر وأثره على المركز القانوني للموظف العام، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم ، تخصص القانون العام ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2025/2024.
2. تيشات سلوى، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمت العمومي الجديد بالنظر لبعض التجارب الأجنبية، (نيوزلندا،فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية)، أطروحة الدكتوراه ،تخصص تسيير منظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمجد بوقرة ، بومرداس،الجزائر،2015/2014.
3. رياض لوز ،الوظيفة العمومية في الجزائر بين القانون والتطبيق-دراسة مقارنة بين الدول المغربية- ،أطروحة دكتوراه تخصص قانون عام ،كلية الحقوق ،جامعة الجزائر 01بن يوسف بن خدة ،الجزائر، 2019 .
4. مهدي رضا،إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06/03،أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق،قسم القانون العام،كلية الحقوق،جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة،الجزائر،2017/2016
5. ماضي نبيلة،النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ،تخصص قانون إداري،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة8ماي1945 الجزائر،2023/2022.

6. ياسين ربوح ،السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية ، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ،جامعة الجزائر 3 , 2016/2015 .

ب. مذكرات ماجستير

1. بن فرحات مولاي لحسن ،إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ،تخصص قانون اداري وإدارة عامة،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة الحاج لخضر،باتنة،الجزائر،2012/2011 .

2. بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر ، مذكرة ماجستير، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية جامعة الجزائر1، الجزائر، 2016/2015.

3. تيشات سلوى،أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية،دراسة حالة جامعة بوقرة ،بومرداس ، مذكرة ماجستير ،تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة،بومرداس الجزائر، 2010/2009.

4. وهابي بن رمضان ،التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير ،تخصص إدارة أعمال ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة أبي بكر بلقايد ،تلمسان ،الجزائر، 2011.

ج. مذكرات الماستر

1. عبد الرحمان ليطيم،علي بن غالية ،هيئات الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور خنشلة،2024/2023 .

2. لحساني عزيز،الهيكل المركزي وهيئات المشاركة والطعن في الوظيفة العمومية ،مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص القانون العام، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي مغنية، 2021 /2020.

ثالثًا: المقالات العلمية

1. بودريالة أحمد، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، أهداف وأفاق إصلاحه "دراسة تأصيلية وتحليلية مقارنة"، مجلة صوت القانون، العدد 01، المجلد السابع، جامعة خميس مليانة، الجزائر، ماي 2020، من ص 1378 إلى ص 1410.
2. جمال قروف، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب طبقا للمرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 01، المجلد 15، جامعة الجلفة، 2022، من ص 852 إلى ص 866.
3. حجي حدة، رقابة المديرية العامة والمفتشية العامة للوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلدية، مجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والإقتصادية، العدد 02، المجلد 57، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2022، من ص 125 إلى ص 144.
4. خطاب عبد النور، دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تلد الوظائف العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الاول، المجلد 01، المركز الجامعي نور البشير بالبيض، الجزائر، ديسمبر 2013، من ص 119 إلى ص 137.
5. سعيد مقدم، ملاحظات حول منظومتنا الإدارية ومشروع القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي لعام 1999، مجلة إدارة، العدد 02، المجلد 11، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، 2001، من ص 25 إلى ص 47.
6. صالح شخاب، شفيق سعيد، اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد 02، المجلد السابع، جامعة عمار ثلجي الأغواط، 2023، من ص 988 إلى ص 1013.
7. صديقي نبيلة، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون و المجتمع، العدد 01، المجلد 03، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أدرار، جوان 2015، من ص 83 إلى ص 55.

8. عيسى طيبي، مكانة الوزير الأول في الجزائر من خلال طبيعة سلطته على ضوء التعديل الدستوري 2008، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 01، المجلد 02، جامعة زيان عاشور الجلفة ، الجزائر، 2009، من ص 200 إلى ص 215.
9. عوماري فاطمة الزهراء، بن زيطة عبد الهادي الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة المفكر للدراسات القانونية السياسية، العدد 01، المجلد 4، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2021، من ص 25 إلى ص 44.
10. مهدي رضا ،دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية ،مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية ،العدد 01 ،المجلد 01،جامعة محمد بوضياف بالمسيلة،الجزائر،مارس 2016 ،من ص 24 إلى ص 37.
11. مزيتي فاتح، قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء على ضوء الأمر 03-06 و المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مجلة الدراسات القانونية و الإقتصادية ،العدد 03،المجلد 04،المركز الجامعي سي الحواس بريكة، الجزائر، 2021، من ص 494 إلى ص 522.
12. ميلودي محمد ،سياسات التوظيف في الجزائر الواقع التحديات، مجلة الدراسات القانونية والسياسية ، العدد 03،المجلد الثاني،جامعة عمار ثليجي،الأغواط،2016، من ص 357 إلى ص 378.
13. ماضي نبيلة ،سامية العايب ،اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199 ، مجلة الدراسات القانونية المقارنة ،العدد 02،المجلد 07، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف ،الجزائر ، 2021 ، من ص 1094 إلى ص 1111.
14. ماضي نبيلة، سامية العايب، النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق أحكام المرسوم التنفيذي 20-199، مجلة صوت القانون، العدد 01، المجلد التاسع، جامعة خميس مليانة، 2022، من ص 989 إلى ص 1009.
15. نوار أمجوج، مكانة الوزير الأول في النظام السياسي الجزائري على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2008، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 43 ، مجلد أ، جامعة قسنطينة، الجزائر، جوان 2015، من ص 255 إلى ص 271.

رابعاً: النصوص القانونية

أ- الدستور

1. مرسوم رئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07/12/1996، ج ر ج ج ، العدد 76 ،
صادر في 08/12/1996، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 02-03 المؤرخ في
10/04/2002 / ج ر ج ج ، العدد 25، صادر في 14/04/2002، المعدل والمتمم
بموجب القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15/11/2008، ج ر ج ج ، العدد 63
، المؤرخة في 16/11/2008، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في
06/03/2016 ، ج ر ج ج ، العدد 14، صادر في 07/03/2016، المعدل والمتمم
بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30/12/2020، ج ر ج ج ، العدد 82،
صادر في 2020/12/30.

2. مرسوم رئاسي رقم 06-177 مؤرخ في 4 جمادى الأولى عام 1427 الموافق 31 مايو
سنة 2006، يتضمن إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية (الأمانة
العامة للحكومة)، ج ر ج ج ، العدد 36، صادر في 4 جمادى الأولى عام 1427 هـ
الموافق 31 مايو سنة 2006 م.

3. مرسوم رئاسي رقم 13-379 مؤرخ في 14 محرم عام 1435 الموافق 18 نوفمبر سنة
2013، يتضمن إلغاء المرسوم الرئاسي رقم 06-177 المؤرخ في جمادى الأولى عام
1427 الموافق 31 مايو سنة 2006 والمتضمن إلحاق المديرية العامة للوظيفة
العمومية برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة). ج ر ج ج ، العدد 58، صادر في
14 محرم عام 1435 هـ الموافق 18 نوفمبر سنة 2013 م.

ب-الأوامر

1. أمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر عام 1486 الموافق 2 يونيو سنة 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، العدد 46، صادر 18 صفر عام 1486 هـ الموافق 8 يونيو سنة 1966م.
2. أمر رقم 84-10، المؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر ج ج، العدد 03، صادر في 17 يناير 1984.
3. أمر رقم 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1924 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، العدد 46، صادر بتاريخ 2006/07/16.

ج-النصوص التنظيمية

المراسيم التنفيذية

1. مرسوم تنفيذي رقم 66-142 مؤرخ في 16 صفر عام 1486 الموافق 3 يونيو سنة 1966، يتعلق بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، العدد 46، صادر في 18 صفر عام 1486 الموافق 8 يونيو 1966.
2. مرسوم تنفيذي رقم 66-143، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، ج ر ج ج، العدد 46، صادر في 08 يونيو 1966.
3. مرسوم تنفيذي رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 13، صادر في 23 جوان 1985.

4. مرسوم تنفيذي رقم 95-123 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1415 الموافق 29 أبريل سنة 1995، يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 26، صادر في 9 ذي الحجة عام 1415 هـ الموافق 9 ماي سنة 1995م.
5. مرسوم تنفيذي رقم 98-112 مؤرخ في 9 ذي الحجة عام 1418، الموافق 6 أبريل سنة 1998، يتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي، ج ر ج ج، العدد 21، صادر في 15 ذو الحجة عام 1418 هـ الموافق 12 أبريل سنة 1998.
6. مرسوم تنفيذي رقم 14-193 مؤرخ في 5 رمضان عام 1435 الموافق 3 يوليو سنة 2014، يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ج ر ج ج، العدد 41، صادر في 8 رمضان عام 1435 هـ الموافق 6 يوليو سنة 2014م.
7. مرسوم تنفيذي رقم 14-194 مؤرخ في 5 رمضان عام 1435 هـ، الموافق 3 يوليو سنة 2014، يتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ج ر ج ج، العدد 41، صادر في 08 رمضان 1435 هـ الموافق 06 يوليو 2014.
8. مرسوم تنفيذي رقم 17-319 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيم وسيره، ج ر ج ج، العدد 66، صادر في 23 صفر عام 1439 هـ الموافق 12 نوفمبر سنة 2017.
9. مرسوم تنفيذي رقم 17 - 322 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 66، صادر في 23 صفر عام 1439 هـ الموافق 12 نوفمبر سنة 2017.
10. مرسوم تنفيذي رقم 19-165، المؤرخ في 27 ماي 2019، المحدد لكيفيات تقييم الموظف العام، ج ر ج ج، العدد 37، صادر في 09 جوان 2019.

قائمة المراجع

11. مرسوم تنفيذي رقم 20-199، مؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 44، صادر في 30 جويلية 2020.
12. مرسوم تنفيذي رقم 23-155، مؤرخ في 27 رمضان 1444 الموافق 18 أبريل سنة 2023، يتضمن تعيين أعضاء المجلس الأعلى للتوظيف العمومية، ج ر ج ج، العدد 27، صادر في 28 رمضان 1444 الموافق 19 أبريل سنة 2023.

خامسا: التعليمات

1. المراسلة رقم 07، المؤرخة في 08 جانفي 2019، في الفصل في تعارض الآراء بين صاحب سلطة التعيين والتقييم ورأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.

سادسا: المواقع الإلكترونية

1. الموقع الرسمي للمديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري،

<https://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp>

نظر بتاريخ: 2026/02/28، الساعة 17:22.

فهرس المحتويات

1	مقدمة
6	الفصل الأول : دور الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف العام
8	المبحث الاول :المديرية العامة للوظيفة العمومية.....
8	المطلب الاول : الإطار القانوني المديرية العامة للوظيفة العمومية.....
9	الفرع الأول : نشأة للمديرية العامة للوظيفة العمومية
13	الفرع الثاني: تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية
14	أولاً: المفتشية العامة
14	ثانياً: المديريات.....
18	المطلب الثاني :إختصاصات المديرية العامة للوظيفة العمومية
19	الفرع الاول : مهام المديرية العامة في مجال الوظيفة العمومية
21	الفرع الثاني : مهام المديرية العامة في مجال الاصلاح الاداري
25	المبحث الثاني : المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
25	المطلب الأول : تشكيلة و تنظيم المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.....
26	الفرع الأول: تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
27	أولاً: رئيس المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
28	ثانياً:عن الإدارات المركزية للدولة:
29	ثالثاً:عن المؤسسات العمومية
29	رابعاً:عن الجماعات الإقليمية بناء على اقتراح الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية.

خامساً: عن المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني في المؤسسات والإدارات العمومية	29
الفرع الثاني: تنظيم و سير المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.....	30
المطلب الثاني :إختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية	31
الفرع الاول : إختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية قبل صدور الامر 03_06 ..	32
الفرع الثاني : إختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بعد صدور الامر 03_06 ..	34
الفصل الثاني دور هيئات المشاركة والطعن في تسيير المسار المهني للموظف العام.....	37
المبحث الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء	39
المطلب الأول:الإطار القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....	39
الفرع الأول : تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....	40
أولاً: نظام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في مرحلة الإستعمارية.....	40
ثانياً: نظام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في مرحلة بعد الإستقلال	41
الفرع الثاني:سير نظام أعمال اللجان الإدارية متساوية الأعضاء	44
أولاً:تشكيليتها	45
ثانياً:تنظيم أعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء	48
المطلب الثاني :إختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء	49
الفرع الأول: إبداء الرأي المطابق المسبق للجنة الإدارية متساوية الأعضاء	50
أولاً: ترسيم المتربص.....	50
ثانياً: الإشراف على عملية الترقية في الدرجة والرتبة	51
ثالثاً: الإدماج في رتبة الإنتداب	51

52	رابعًا: النقل الإجباري لضرورة المصلحة
52	خامسًا: إختصاصات اللجنة كمجلس تأديبي
52	سادسًا: إعادة ادماج الموظف المعزول بسبب اهمال المنصب وفقا للتنظيم المعمول به
53	الفرع الثاني: إبداء الرأي الإستشاري للجنة الإدارية متساوية الأعضاء
53	أولاً: تعديل النسب القانونية على مختلف أنماط التوظيف
53	ثانيًا: مناهج تقييم الموظفين
54	ثالثًا: النقطة المرقمة محل اعتراض الموظف في إطار تقييمه
54	رابعًا: الإحالة على الإستيداع لأسباب شخصية
55	خامسًا: ترقية الموظف في الرتبة بطريقة إستثنائية
55	سادسًا: الحركات الدورية لنقل الموظفين
56	المبحث الثاني: لجان الطعن و التقنية
56	المطلب الأول: لجان الطعن
57	الفرع الأول: هيكله لجان الطعن
57	أولاً: تنظيم لجان الطعن
59	ثانيًا: تشكيلة لجان الطعن
60	الفرع الثاني: إختصاصات لجان الطعن
60	أولاً: إختصاصات لجان الطعن المكونة لدى الوزراء أو المسؤولين المؤهلين لبعض المؤسسات والإدارات العمومية
60	ثانيًا: إختصاصات لجان الطعن المكونة لدى الولاية
61	ثالثًا: آجال ممارسة لجان الطعن لإختصاصاتها وسريان قراراتها

61	رابعاً:الطبيعة القانونية القرارات الصادرة عن لجان الطعن.....
62	المطلب الثاني:اللجان التقنية.....
62	الفرع الأول :التنظيم القانوني للجان التقنية.....
63	أولاً: الجهة التي تتبعها اللجان التقنية.....
63	ثانياً:قراراً تكوين لجان التقنية.....
64	الفرع الثاني:تشكيلة لجان التقنية.....
64	أولاً:بالنسبة لممثلي الإدارة.....
65	ثانياً:بالنسبة لممثلي الموظفين.....
65	ثالثاً:مدة العضوية.....
66	الفرع الثالث: اختصاصات لجان التقنية.....
66	خاتمة.....
66	قائمة المراجع.....
66	فهرس المحتويات.....

الملخص:

يتضح من خلال دراسة موضوع "دور أجهزة الوظيفة العمومية في تسيير المسار المهني للموظف العام في ظل الأمر رقم 06-03" أنّ المشرّع الجزائري حرص على خلال إنشاء هياكل مركزية وهيئات مشاركة تتكفل بتسيير شؤون الموظفين وتنظيم علاقاتهم بالإدارة، وتتمثل الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في المديرية العامة للوظيفة العمومية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية و تضمّ هيئات المشاركة والطعن كلاً من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لجان الطعن واللجان التقنية.

Abstract:

It is evident from the study of the topic "The Role of Civil Service Bodies in Managing the Career Path of the Public Employee under Ordinance No. 06-03" that the Algerian legislator sought, through the establishment of central structures and participatory bodies, to ensure the management of civil service affairs and the regulation of the relationship between public employees and the administration, The central bodies of the civil service consist of the General Directorate of the Civil Service and the Higher Council of the Civil Service. The participatory and appeal bodies include the Joint Administrative Committees, the Appeal Committees, and the Technical Committees.