

جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



أجهزة الوظيفة العامة على ضوء التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي
في مسار الحقوق تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:

- مختار بن حمودة

إعداد الطالبان:

- احمد عبد الصمد عمير

- بشير عنيشل

أعضاء لجنة المناقشة: نوقشت يوم الأربعاء 20 جوان 2018 الموافق لـ 06 شوال 1439 هـ

الرقم	إسم ولقب الأستاذ(ة)	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
01	طيب الطيبي	أستاذ مساعد - أ -	غرداية	رئيسا
02	مختار بن حمودة	أستاذ مساعد - أ -	غرداية	مشرفا ومقررا
03	محمد سيد عمر	أستاذ مساعد - أ -	غرداية	مناقشا

السنة الجامعية:

1438هـ-1439هـ/2017م-2018م

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

فالحمد لله والشكر لله عدد خلقه ورضا نفسه وزنة عرشه ومداد كلماته, ثم
للوالدين الكريمين اللذان عجز لساني وقلمي عن شكرهما.

أتقدم باسمي عبارات الشكر والتقدير لكل من:

الأستاذ المشرف الأستاذ مختار بن حمودة على حسن توجيهه وعلى سعة
صدره وعلى ما بذله من جهد معنا، وكذا الأستاذ محمد سيد عمر.

إلى كل الأساتذة في قسم العلوم السياسية وقسم الحقوق.

إلى كل الزملاء والأصدقاء.

ولكل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إتمام دراستنا هاته خاصة زميلي
في العمل خالد البرج.

لكل من نظر بعين الرحمة إلى طلبة العلم ولكل من سعى إلى بناء وترشيد
منارات العلم.

الإهداء

بأنامل تحيط بقلم أعياء التعب والأرق ولا يقوى على الحراك يتكأ على قطرات حبر مملوءة
بالحزن والفرح في آن واحد
حزن يشوبه الفراق بعد التجمع
وفرحة لبزوغ فجر جديد من حياتي هو يوم تخرجني
هو بالنسبة لي يوم ميلاد لي
أتطلع فيه لما هو آت من همسات هذه الدنيا المليئة بالتفائل والأمل المشرق
إهدائي هنا ليس لتخرجني فقط
بل للتخليق والرفقة في سماء مملوءة بغمام يصحبه المزن هي فرص تقتنص
وثمرات تقتطف عندما تكون يانعة وها أنا أقف لأقطف إحدى هذه الثمرات التي ينعت لي
وهي تخرجني في انتظار قطف المزيد بإذن الله
لعلي في هذه الكلمات بسيطة الحروف التي تتمايل بتمايل الأنامل العاجزة عن تكملة هذا الإهداء
بسبب الفراق
لصرح ضمني بين أحضانه فترات كالأم
هنا سوف اضع كلمات لكل من ترك بصمة في حياتي وغير من مجراها وعمق في توسيع
مداركي العلمية والعقلية
لكل من لملم أحزاني بين فترة وأخرى
لكل من أشعرتني بأنني لست وحيد في مجتمع مختلف
إهدائي إليك أيتها الأم التي كنت عوناً ودفء بين أضلعي
إليك ايها الأب الذي علمني بأنه عندما تطفأ الأنوار لا بد من إضاءة الشمعة ولا نقوم بلعن الظلام
اهدائي الى اخوتي واخواتي انار الله طريقهم الى النجاح ورعاهم
اهدائي الى اخي الذي لم تلده امي بشير رفيق الدرب
إهدائي إلى زوجتي الحبيبة وأبنائي الأعزاء حفظهم الله انس وجنان هبة الرحمان
اهدائي الى جمعية ناس الخير متليلي التي كانت سند لي في مشواري الدراسي وعلى رأسهم
اخي عقبة
إليكم أبعث أرق تحية وأعذب سمفونية سمعتها واردها لكم بأنني احببتكم من كل قلب
سيقف قلبي هنا برهة ليستقر بين أنظاركم ما كتبت لعلها هذه المفردات تكون خير معينة حتى
تتذكروني يوماً ما
محببتكم

عبد الصمد

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى
كل موظف بالوظيفة العامة،
إلى كل طالب علم يود الاستفادة
منه،

وأعتر إلى كل مطلع على هذا
العمل،

على التقصير والخلل الذي قد
إعتراه.

بشير

مقدمة

تعتمد الإدارة لأداء نشاطها على مجموعة من الوسائل، قد تكون هذه الوسائل قانونية تتمثل في القرار الإداري والعقود الإدارية، وقد تكون وسائل مادية تتجلى في الأموال العمومية (أموال الدومين العام)، كما يمكن أن تكون وسائل بشرية تتجسد واقعا وفعليا في الموظفين العموميين.

من هنا تأتي أهمية موضوع الوظيفة العمومية لأنه مجال مرتبط بتطور الدولة، فبقدر اتساع الوظائف التي تقوم بها الدولة بقدر احتياجها إلى المرافق العامة، واحتياجها إلى إطار قانوني فعال لتنظيم هذه المرافق وخاصة ما يتعلق بالعنصر البشري.

وكما هو معلوم أن الدولة هي الشخص المعنوي الأول في المجتمع، وهي لا تستطيع أن تقوم بالدور المنوط بها إلا بواسطة الأشخاص الطبيعيين، الذين هم وسيلتها لتحقيق إشباع الحاجات العامة للأفراد¹.

فالدولة الحديثة أصبحت هي المسؤولة عن التخطيط للتنمية بإبعادها المختلفة، لذا يتعين عليها تنمية الإدارة عبر تطوير أجهزتها وتبسيط إجراءات العمل، والاهتمام بالعنصر البشري الذي هو الأداة الفاعلة والمتحركة داخل الجهاز الإداري برمته. لذا يجب أن يتضمن النظام القانوني للوظيفة العمومية القواعد التي تكفل حسن اختيار الموظفين عند التعيين وأثناء العمل، وأن تضمن لهم مستوى معيشي جيد حتى يقدموا الخدمة العامة للمرتفقين بطريقة فعالة ومنتظمة لكل مواصفات الجودة.

وتعتبر الوظيفة العمومية مهنة ذات طابع خاص، تتميز بالدوام والاستقرار، ينظمها قانون خاص بها في تكوينها ونشاطها. وتتميز بمبدأ الخضوع للسلطة الرئاسية. ويكوّن الموظفون فئة اجتماعية خاصة، يحكمها نظام قانوني خاص، ولها ضمانات وامتيازات تتميز بها عن باقي فئات المجتمع.

تنقسم الوظائف إلى مراتب، وتشتمل كل مرتبة على الوظائف التي تتشابه من حيث نوع العمل، ومستوى الأهمية، والمسؤولية فيه، والمؤهلات التي تتطلبها. وقد فرق القانون بين الرتبة والوظيفة، حيث أن إلغاء الوظيفة لا يؤدي إطلاقا إلى إنهاء خدمة الموظف الحائز على رتبة. فالرتبة هي ملك للموظف (le grade) في مدلولها العام.

ويخضع الموظفون العاملون في الإدارات للأحكام القانونية و التنظيمية ويعترف لهم بحقوق و يلتزمون بواجبات مع اشتراك ممثلهم برأي استشاري في كل ما يتعلق بشؤونهم. ويعتبر مبدأ المساواة ضمانة جوهرية وأساسية من ضمانات النظام الوظيفي.

فمفهوم الوظيفة العمومية اصطلاحا، يمكن أن يرمز إلى معان متعددة، لهذا يصعب تعريف الوظيفة العمومية تعريفا دقيقا وشاملا. لأن قوانين الوظيفة العمومية

¹مصطفى الشريف، أعوان الدولة وتوظيفهم للإدارة الجزائرية، دراسة نظرية مقارنة، بحث للحصول على دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، معهد الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، جامعة الجزائر، 1977، ص 04.

أنظمتها لم تأت بأي تعريف. إلا انه يمكن القول، أن الوظيفة العمومية هي مجموع الموظفين الذين يعملون بمختلف الأجهزة الحكومية في خدمة الدولة. أي سواء في الوزارات أو هيئاتها أو مصالحها المختلفة أو في إدارات الجماعات المحلية. ويمكن اعتبار الوظيفة العمومية هيكلًا تنظيميًا، يتولى مباشرة الأنشطة الإدارية للدولة، أو الجماعات المحلية. في ظل نظام قانوني تحقيقًا للمصلحة العامة للمجتمع. فهي تعني نظامًا معينًا من الأعباء. ومستوى معينًا من المسؤوليات يقع على عاتق الموظف.

تم إن مبدأ المشاركة في تسيير شؤون الموظفين، دفع بالمشروع إلى انشاء مجالس وغيرها من الأجهزة واللجان، التي تعمل وتتباحث مع الإدارة في كافة المشاكل والقضايا الوظيفية. أيضا وجود الأجهزة الاستشارية والرقابية، وأثرها الفاعل في الحفاظ على حقوق الموظفين، والتزامات الإدارة تجاههم. جعل الإدارة تفاوض وتتأقش وتتباحث مع هذه الأجهزة، في حدود الاختصاصات عند اتخاذ القرارات، حتى تصل إلى الحلول المناسبة ترضيهم وترضيها. وتتجلى أهمية الأجهزة الاستشارية، بأنها الخلية الحية في الإدارة نظرا للمكانة التي تعطيتها

للأفراد، من حيث إشراكهم في تدارس الأهداف المشتركة، فظهور مبدأ المشاركة في الإدارة جعلها تنشئ مجالس استشارية، والمؤلفة مناصفة من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة. وتعمل هذه اللجان وتتباحث مع الإدارة في كافة المشاكل الوظيفية، واقتراح الحلول المناسبة لها، بواسطة الحوار المتبادل بين الموظفين والمشرفين، للوصول إلى أوجه الاتفاق التي تسهل سير العمل.

شهدت الجزائر منذ إستقلالها سنة 1962 إلى غاية 2006 ثلاثة مراحل للوظيفة العمومية*، كل مرحلة تم وضعها كان نتيجة لسياق إجتماعي وسياسي واقتصادي خاص تطلب التأقلم معها، لمحاولة التعامل مع كل مرحلة وفق إطارها وواقعها، من خلال وضع أساليب وأنماط تسيير فعّالة، من شأنها تنمية الهيئات الإدارية والإقتصادية¹.

* مرحلة البناء من 1966 إلى 1978، تميزت بصدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية 66-133، ثم تلتها مرحلة توحيد عالم الشغل من 1978 إلى 1989، وتميزت بصدور القانون الأساسي للعامل رقم 78-12، والمرسوم الرئاسي 85-59 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، واستمر ذلك إلى غاية 2006 أين صدر الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية... أنظر في ذلك إلى كدروسي محي الدين ومفتاح يحي، إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر وأثرها على أداء المرفق العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص تسيير وإدارة الجماعات المحلية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، 2016. ص 58 وما بعدها.

¹ جمال رميني، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر، مقال في مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 31، ديسمبر 2017، ص 310.

وإنطلاقاً من الباب الثالث، المادة 55 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية»
الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 16 جوان 2006»، فإن الأجهزة المكلفة بالوظيفة
العمومية، تتمثل في ثلاثة أجهزة وهي:

1. الهيكل المركزي للوظيفة العمومية (المديرية العامة للوظيفة العمومية).
2. المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
3. هيئات المشاركة والطقن «اللجان»، والمتمثلة حسب المشرع في ثلاثة أنواع:
أ- اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
ب- لجان الطعن.
ج- اللجان التقنية.

وبناءً على هذا، نطرح الإشكالية التالية ما هو دور هذه الأجهزة، في عصرنة
الوظيفة العمومية؟.

وقصد الإلمام بجميع جوانب البحث، قمنا بإدراج مضامينه، وعرض محتوياته
في فصلين، فقمنا بالتمهيد بمقدمة عامة، ثم من خلالها طرحنا الإشكالية بجوانبها
المعروفة منهجياً، ولنتمكن من الإجابة عليها قمنا بتقسيم الدراسة، إلى فصلين
أساسيين على النحو التالي:

- الفصل الأول النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة، وبدوره ينقسم إلى
مبحثين، يتمثل المبحث الأول في المديرية العامة للوظيفة العمومية، حيث تحدثنا
عنها منذ نشأتها ومهامها، والمديريات التابعة لها، بينما يتضمن المبحث الثاني
المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، والذي تناولنا فيه مهامه، وصلاحياته وسير عمله،
وكذا دراسته في الأنظمة المقارنة.

- يتضمن الفصل الثاني النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى، وبدوره
ينقسم إلى مبحثين، تضمن المبحث الأول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء،
وتناولنا فيه نشأتها وتشكيلتها، وكذا إختصاصاتها، بينما تضمن المبحث الثاني لجان
الطقن واللجان التقنية، وتناولنا فيه تشكيلتهما، والصلاحيات وغيرها من الأمور
المتعلقة بهما.

1. أسباب ودوافع إختيار الموضوع:

- الرغبة في التعرف على أجهزة الوظيفة العامة المختلفة، وعملها بحكم
عملنا

كموظفين في قطاع الوظيفة العامة؛

- الرغبة في التعرف على مختلف مراحل إصلاح الوظيفة العامة منذ نشأتها في
الجزائر؛

- الكشف عن العلاقة بين الموظف، وأجهزة الوظيفة العامة، وهذه الأجهزة
وعلاقتها بالحكومة؛

- بما أن مجال الدراسة كان أجهزة الوظيفة العامة عموماً، كانت الغاية هي الخروج بنتائج تُهم القطاع وتعميمها؛

- الكشف عن النقائص الموجودة في الوظيفة العامة، ومحاولة إعطاء حلول وإصلاحات؛

- كما أن العناية بشريحة الموظفين، التي أصبحت من أهم شرائح المجتمع، وذلك من خلال تطوير الجانب القانوني المُنظم لهذه الشريحة، ومعالجة قصور القوانين المنظمة لها، والتي أثبتت عدم نجاعتها.

2. أهمية الموضوع:

- تظهر أهمية هذه الدراسة في كونها، تبحث في المادة القانونية، التي تحكم قطاع الوظيفة العامة، عبر مختلف مراحل تطورها. ويُبرز دورها في تحديث وتطوير الوظيفة العامة، للوصول إلى عصريّة الإدارة؛

- أيضاً موضوع الإصلاح الإداري وعصريّة الوظيفة العامة، يعتبر من المواضيع التي حظيت باهتمام كل الدول، حتى الدول المتقدمة منها. فمثلاً فرنسا أصدرت القانون 148/2007 المؤرخ في 2007/02/2 المتعلق بعصريّة الوظيفة العامة، نتيجة للتطورات التي عرفها الإتحاد الأوروبي.

3. أهداف الدراسة:

- إبراز مراحل تطور الوظيفة العامة؛

- علاقة أجهزة الوظيفة العامة بالحكومة؛

- إبراز علاقة الموظف بهيئات الوظيفة العامة؛

- الخروج بنتائج وتوصيات تفيد صُنّاع القرار، في معرفة النقائص وتداركها لحل المشاكل الحاصلة في القطاع ومحاولة الرقي بالقطاع وتحسينه.

4. الدراسات السابقة:

- دراسة تيشات سلوى، بعنوان: "آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية"، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة «بومرداس»، الجزائر، 2014-2015، تمحورت الدراسة حول مدى إمكانية الوظيفة العمومية الجزائرية، في التوفيق بين حتميات الأداء الناجع وحتميات المساواة، وفقاً للمناجمنت العمومي الجديد، وقد توصلت الدراسة إلى أن التحديات التي أصبحت تواجهها الإدارة العمومية جعلتها مطالبة بإيجاد الوسائل الكفيلة، التي تجعل منها إدارة عصرية تقدم خدمات نوعية ترقى إلى المستوى المطلوب.

- دراسة بن فروحات مولاي لحسن، بعنوان: "إدارة الكفاءات ودورها في عصريّة الوظيفة العمومية في الجزائر"، مذكرة ماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2013، وكانت إشكالية البحث، حول مدى مساهمة إدارة الكفاءات في عصريّة الوظيفة العمومية الجزائرية، وخلصت

الدراسة إلى أن الإدارة الجزائرية، لم تتقاعس عن أدائها في إصلاح الوظيفة العمومية، حيث ومنذ الإستقلال أصدرت عدة نصوص قانونية إصلاحية من الأمر 66-133 إلى غاية صدور الأمر 06-03؛ وكان من نتائج هذا البحث، جملة من التوصيات أوردها الباحث، نذكر منها على سبيل الإختصار والحصص مايلي: الإستجابة إلى تطلعات المواطنين بتحسين الخدمات العمومية. ضرورة إعتقاد الدولة على معيار الأداء في التسيير العمومي، وذلك بالتحكم في التكاليف والترشيد في التسيير. التركيز على التكوين كعملية إستثمارية لإكساب الموظفين الخبرات والمهارات.

5. صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي بحث من صعوبات وعوائق، ومن أهم الصعوبات التي واجهتنا مايلي:
- نقص المراجع المتعلقة بموضوع أجهزة الوظيفة العامة، خصوصا الكتب، وحتى وإن وجدت فإنها لا تتناول بالحديث عن هذه الأجهزة بإسهاب، وتحليل معمق، لذلك كان معظم المراجع التي إعتدناها، القوانين بالدرجة الأولى، وبعض الدراسات السابقة.

6. منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة الدراسة، والتي تستهدف معرفة أجهزة الوظيفة العامة، والتي تدفعنا إلى تناول، وتحليل جملة من النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة، فإننا إستخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، في وصف أجهزة الوظيفة العامة ودراسة ماتحتويه هذه الأجهزة دراسة تحليلية. كما أننا إستخدمنا المنهج المقارن، وذلك من خلال مقارنة عمل بعض أجهزة الوظيفة العامة، بنظيراتها المغربية والفرنسية.

الفصل الأول

النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة.

الفصل الأول: النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة.

اتجه المشرع الجزائري إلى إنشاء أجهزة مركزية، تعهد إليها مهمة تسيير وتنظيم شؤون التوظيف والموظفين في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر. خاصة مع ازدياد حجم الجهاز الإداري نتيجة لاتساع نشاط الدولة وتنوعه¹، فقد قام المشرع بإنشاء الهيئات التي تشارك في حدود صلاحياتها، في تسيير الوظيفة العمومية، والتي تعتبر همزة وصل بين النظام السياسي، والنظام الإداري. وهذه الهيئات متمثلة في والمديرية العامة للوظيفة العمومية، أو كما عبر عنها المشرع بقوله ((الهيكل المركزي للوظيفة العمومية))²، والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

المبحث الأول: المديرية العامة للوظيفة العمومية.

أنشأ المشرع الجزائري في مجال تسيير الوظيفة، هيكل مركزية، وأخرى محلية. حيث أسند التسيير المركزي، إلى هيئة تحافظ على وحدة الهيكل التنظيمي والوظيفي للوظيفة، وتساهم في تسيير الحياة الوظيفية، ألا وهي المديرية العامة للوظيفة العمومية، والتي تلعب دورا كبيرا في وضع سياسات وطرق لتسيير الوظيفة العامة.

وللتفصيل أكثر قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، حيث تناولنا في المطلب الأول: الأساس القانوني للمديرية العامة وتنظيمها، من جهة. ومن جهة أخرى تناولنا في المطلب الثاني: مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية.

المطلب الأول: الإطار القانوني للمديرية العامة.

مرت المديرية العامة منذ إنشائها بعد الإستقلال، بعدة قوانين وذلك بغية تحسينها وترقيتها.

وللتفصيل أكثر في هذا الموضوع إرتأينا تقسيمه إلى فرعين، حيث تناولنا في فرعه الأول: الأساس القانوني للمديرية العامة للوظيفة العمومية. أما في فرعه الثاني تحدثنا عن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية.

الفرع الأول: الأساس القانوني للمديرية العامة للوظيفة العمومية.

حظيت المديرية العامة للوظيفة العمومية، منذ الإستقلال باهتمام السلطات العمومية، إذ أنشئت لأول مرة بمقتضى المرسوم 62-526 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962. وعهدت لهذا الجهاز مهمة تحضير سياسة شاملة للوظيفة العمومية، في جانبها التنظيمي والتطبيقي، أي تطبيق وإعداد القوانين الأساسية، والتكوين والأجور، ومراقبة تسيير المستخدمين، ثم ألحقت بمفوضية الشؤون

¹ سلوى تيشات، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة «بومرداس»، الجزائر، 2014، ص 228.

² موسى بودهان، النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، دار الأمة، الجزائر، 2012، ص 410.

الفصل الأول: النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة

الإدارية بمجلس الوزراء، ثم برئاسة الجمهورية. وفي سنة 1964 تم تكليفها بسياسة التعاون التقني، بموجب المرسوم رقم 304/64 المؤرخ في 15/10/1964، وتبعاً للتعديل الوزاري الذي أجري سنة 1964، تحولت المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى وزارة الإصلاح الإداري والوظيفة العمومية، ثم عهدت لها مهمة التكفل بإتخاذ كافة التدابير اللازمة، لتحسين وتنظيم سير المرافق العامة. وبتاريخ 19/06/1965 تم إلحاقها بوزارة الداخلية، بموجب المرسوم رقم 197/65، إلى غاية مارس 1976، حين أعيد تنظيم مصالح وزارة الداخلية، وتم تقسيم مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى مديريتين عامتين. المديرية العامة للوظيفة العمومية بإختصاصات تقنية، لاتخرج عن إطار المراقبة والتسيير، ومديرية عامة للتكوين والإصلاح. لتلحق فيما بعد بمصالح رئاسة الجمهورية، ثم بالوزارة الأولى لكتابة الدولة المكلفة بالوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ابتداء 05 جوان 1982¹.

ورغم المبادرة التصحيحية التي جاء بها المرسوم رقم 95-123 المؤرخ في 29 أفريل 1995، الذي يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية، والذي قام بـ:

- تعزيز المركز القانوني للمدير العام للوظيفة العمومية عن طريق السلطة التنظيمية، التي يضطلع بها في حدود صلاحياته، واستقلالية الوسائل التي أصبح يتمتع بها.
 - استرجاع كل الصلاحيات، التي كانت تختص بها المديرية العامة للوظيفة العمومية عند نشأتها، ولا سيما في ميدان الإصلاح الإداري والتكوين.
 - فتح صلاحيات المديرية العامة على الفضاءات الجديدة، الناجمة عن التحولات التي طرأت على مهام الإدارة ومحيطها.
- إلا أن هذه القفزة النوعية، لم تعمر طويلاً. فالتعديلات الحكومية التي حدثت، ابتداء من سنة 1996. أعادت الأمور إلى ما كانت عليه قبل هذه المحاولة، إذ وزعت من جديد صلاحيات المديرية العامة للوظيفة العمومية، بين هيئتين مستقلتين تحت إشراف وزير منتدب من سنة 1996 إلى 1998، ثم رئيس الحكومة إلى غاية 31 ماي 2006. ثم وضعت تحت إشراف رئاسة الجمهورية، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-177 المؤرخ في 31 ماي 2006. وللإشارة فإن اللجنة الوطنية

¹يسرى بوعكاز، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف بالجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر، 2015، ص106.

الفصل الأول: النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة

لإصلاح هياكل الإدارة ومهامها، قدمت من ضمن الاقتراحات، التي خلصت إليها في ميدان الوظيفة العمومية، تصورا جديدا يقضي¹:

- من جهة، انطلاقا من الطابع الاستمراري للمهام المسندة لهذه المؤسسة، اعتبارها قطبا مستقرا، لا ينبغي أن يتأثر بالتحورات الحكومية المختلفة.
- ومن جهة أخرى، بضرورة استرجاعها لكامل المهام والوسائل التي يفترضها الدور الاستراتيجي الذي تلعبه في الجهاز الإداري والرفع من مدى مواكبته للتطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الوطنية. يمكن حصر كل النصوص القانونية، التي ألحقت المديرية العامة للوظيفة العمومية بمختلف مؤسسات الدولة كما يلي²:

- 1- المرسوم 526-62 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962، والقاضي بإنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- 2- المرسوم 344-64 المؤرخ في 02 ديسمبر 1964، المتعلق بصلاحيات وزير الإصلاح الإداري والوظيف العمومي.
- 3- المرسوم 362-64 المؤرخ في 21 ديسمبر 1964، المتعلق بالتنظيم الداخلي لوزارة الإصلاح الإداري والوظيفة العمومية.
- 4- المرسوم 168-65 المؤرخ في 01 جوان 1965، المحدد لصلاحيات وزير الداخلية في مجال التوظيف العمومي، ويعتبر هذا المرسوم هو من ضيق، وأخر بإصلاحات المديرية العامة للوظيفة العمومية، حيث فتح الباب لأن تكون المديرية العامة، ومجال التوظيف، لتأثيرات الساحة السياسية بكل ما تحمله من تعقيدات، وتحولات تضر مباشرة مجال التوظيف، الذي يتطلب درجة كبيرة من الثبات والاستمرارية.
- 5- المرسوم 238-66 المؤرخ في 05 أوت 1966، المتضمن إعادة تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية، حيث كانت في هذه الفترة المديرية العامة للوظيفة، قد فقدت العديد من الصلاحيات والمهام وهذا بحكم التدخل الكبير لوزير الداخلية، والإدارة المركزية، في مهامها وهو ما أثر سلبا على مجال التوظيف في الجزائر.
- 6- المرسوم 42-82 المؤرخ في 23 جانفي 1982، المحدد لصلاحيات كاتب الدولة للتوظيف العمومي، والإصلاحات الإدارية.
- 7- المرسوم 199-82 المؤرخ في 05 جوان 1982، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لكتابة الدولة للتوظيف العمومي والإصلاحات الإدارية.

¹مولاي لحسن بن فرحات، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2013، ص ص. 28 و 29.

²الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية، 49: 10 22/02/2018 <http://www.dgfp.gov.dz>

- 8- المرسوم 84-34 المؤرخ في 18 فيفري 1984، المتضمن إحقاق المديرية العامة للوظيفة العامة بالوزارة الأولى.
 - 9- المرسوم رقم 95-123 المؤرخ في 29 أبريل 1995، المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيف العمومي.
 - 10- المرسوم رقم 95-124 المؤرخ في 29 أبريل 1995، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية للمديرية العامة للوظيف العمومي.
 - 11- المرسوم رقم 96-212 المؤرخ في 15 جوان 1996، المحدد لصلاحيات الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة، المكلفة بالإصلاح الإداري والوظيف العمومي.
 - 12- المرسوم رقم 96-213 المؤرخ في 15 جوان 1996، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية للوزير المنتدب، لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيف العمومي.
 - 13- المرسوم رقم 06-177 المؤرخ في 31 ماي 2006، المتضمن إحقاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة).
- رغم هذه اللاحقات المتعددة والمختلفة، بقيت المديرية العامة محافظة على موقعها وشكلها القانوني، كمديرية عامة تختص بتسيير الوظيفة العمومية في الجزائر. وقد تداول على المديرية العامة للوظيف العمومي منذ 1962، سبعة مدراء لغاية سنة 2011 وهذا ما جعلها تتسم بنوع من الثبات، وهذا ما هو مطلوب في مجال الوظيفة العمومية¹.

الفرع الثاني: تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية.

طبقا للمرسوم 14-194 المؤرخ في 03 يوليو 2014 ، المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري. حيث تشتمل المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموضوعة تحت سلطة المدير العام، على ما يلي:

أولا: المفتشية العامة: هو جهاز دائم للتفتيش والرقابة والتقييم، موضوع تحت تصرف المدير العام للوظيفة العمومية، ويضطلع بالمهام في مجال عمل الهياكل المركزية والمصالح غير المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية. زيادة على تقييم ظروف تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية².

¹ http://montada.echourouk.oline.com/show_thaead.phpt :316750. 22/02/2018. 11 :20.

² سلوى تيشات، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية، مرجع سبق ذكره، ص 229.

وقد تم استحداث المفتشية العامة للوظيفة العامة بموجب المرسوم رقم 04-147 المؤرخ في 19/05/2004¹، الذي يحدد صلاحيات المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية وتنظيمها، وقد جاء في المادة 02 منه، اعتبار هذه المفتشية العامة جهاز دائم للتفتيش، التدقيق والتقييم، توضع تحت سلطة المدير العام للوظيفة العمومية، وهي تضطلع بمهام، إما في مجال عمل الهياكل المركزية والمصالح الغير مركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية، أو في مجال تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية. وما يلاحظ حول المفتشية العامة من خلال المرسوم 04/147، أنه لم يحدد طبيعة العلاقة بينها وبين المفتشيات على المستوى المحلي*، هل هي رئاسية أو وصائية!، أم أنها تظل تابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية². ومن شأن هذا الإبهام أن يثير تداخل في الصلاحيات، أو تنازع في الإختصاص بين هذه الأجهزة³.

ثانيا: المديرية وتتمثل في ما يلي⁴:

1- مديرية التنظيم والقوانين الأساسية: تكلف بدراسة واقتراح الأحكام التشريعية، والتنظيمية، المتعلقة بالتأطير القانوني للتوظيف، ووضع الموظفين، والأعوان العموميين، في المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا تنفيذ هذه الأحكام. وتشتمل هذه المديرية على ثلاث مديريات فرعية:

أ- المديرية الفرعية للقوانين الأساسية للوظائف العمومية والأعوان العموميين، تكلف بما يأتي :

- إعداد الأحكام القانونية الأساسية المشتركة بين جميع الموظفين والأعوان العموميين، وتنفيذها تطبيقا، للتشريع في مجال الوظيفة العمومية؛
- إعداد النصوص الخاصة التي تحكم المسار المهني للمستخدمين التابعين لها، بالاشتراك مع المؤسسات والإدارات العمومية المعنية؛

¹ المرسوم التنفيذي رقم 04-147 المؤرخ في 19 ماي 2004، الذي يحدد صلاحيات المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية وتنظيمها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 31 صادرة بتاريخ 19 ماي 2004.

* تم انشاء مفتشيات للوظيفة العمومية على المستوى المحلي، بموجب المرسوم رقم 71-42، المؤرخ في 28/01/1971، وألغي بالمرسوم رقم 76-104، المؤرخ في 10/06/1976. وقد نظمها المرسوم التنفيذي 95-125، المؤرخ في 29/04/1995. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأخيرة كانت تابعة للأمانة العامة للولاية، إلا أنه ونظرا لقصورها عن أداء المهام المنوطة بها، والذي يعود إلى عدم إستقلاليتها، تم تدارك الأمر وأصبحت مستقلة عن الولاية بموجب قانون الولاية رقم 90-09 المؤرخ في 07/04/1990.

² المادة 01، من المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 06 أفريل 1998، المتعلق بمفتشيات التوظيف العمومي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21 صادرة بتاريخ 12 أفريل 1998.

³ يسرى بوعكاز، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 108.

⁴ المادة 03، من المرسوم التنفيذي رقم 14-194 المؤرخ في 03 يوليو 2014، المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 41 صادرة بتاريخ 06 جويلية 2014.

الفصل الأول: النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة

- ضمان مطابقة النصوص الخاصة التي تحكم الموظفين، والأعوان العموميين، مع المبادئ الأساسية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
- دراسة واقتراح القواعد الخاصة المتعلقة بتوظيف بعض الأصناف من الأعوان العموميين، وتحديد طبيعة علاقتهم في العمل وشروط تشغيلهم؛
- إعداد القواعد المتعلقة بالمعادلات الإدارية للشهادات، والمؤهلات، التي تسمح بالالتحاق بالوظائف العمومية وتنفيذها.

ب- **المديرية الفرعية للمرتبات والنظام الاجتماعي**، وتكلف هذه المديرية بالاتصال مع الإدارات المعنية بما يأتي:

- المبادرة بالقواعد العامة المتعلقة بنظام تصنيف الوظائف العمومية، وتنفيذها طبقاً للإجراءات المعمول بها؛
- إعداد النصوص المتعلقة بالمرتبات والأجور والتعويضات، الخاصة بالموظفين والأعوان العمومية مهما تكن طبيعتها، طبقاً للإجراءات المعمول بها؛

- دراسة واقتراح كل تدبير يرمي إلى تكييف نظام الحماية الاجتماعية، وتقاعد الموظفين والأعوان العموميين.

ج- **المديرية الفرعية للتوجيه والمنازعات**، وتكلف هذه المديرية بما يأتي :

- ضمان وضع إطار للنشاور في المجال الاجتماعي والمهني، في الإدارة العمومية؛
- السهر على وضع الأجهزة الاستشارية المتساوية الأعضاء، المختصة في مجال الوظيفة العمومية؛
- تحديد القواعد والإجراءات المتعلقة بتسيير منازعات الوظيفة العمومية، والسهر على تطبيقها؛
- مساعدة المؤسسات والإدارات العمومية، في مجال معالجة منازعات الوظيفة العمومية؛
- المساهمة في الوقاية من منازعات العمل الفردية أو الجماعية، وفي تسويتها طبقاً للنشرية المعمول به؛
- جمع قرارات الجهات القضائية المختصة، في مجال منازعات الوظيفة العمومية واستغلالها.

2- **مديرية ضبط تعدادات المستخدمين وتثمين الموارد البشرية** : تكلف بضمان ضبط تعداد المستخدمين في المؤسسات، والإدارات العمومية وترشيدها. وذلك بتحديد وإعداد الأطر القانونية الخاصة بها، وبالسهر على التطابق بين مهام

المؤسسات والإدارات العمومية، والوسائل البشرية الضرورية لسيرها. كما تبادر بكل تدبير من شأنه ترقية التسيير التقديري للموارد البشرية في الإدارة، وتسهر على استثمار الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، لاسيما بتحديد الشروط والكيفيات المتعلقة بتكوين الموظفين والأعوان العموميين. كما تقوم بإعداد تقرير سنوي عن وضعية التوظيف العمومي، واقتراح كل التدابير التي تندرج ضمن السياسة الوطنية للتوظيف، وتشتمل على ثلاث مديريات فرعية.

أ- المديرية الفرعية لضبط تعدادات المستخدمين، وتكلف بما يأتي¹:

- ضمان ترشيد تعدادات المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية، بتحديد الأطر القانونية الخاصة بها وإعدادها؛
- تحديد تعدادات المستخدمين الضرورية لسيرها، ومتابعة تطورها، على الصعيدين الكمي والنوعي، بالاتصال مع المؤسسات والإدارات العمومية المعنية؛
- تحديد عدد المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، بالاشتراك مع وزارة المالية والقطاعات المعنية؛
- القيام بالجمع الدوري للمعلومات، المتعلقة بتعدادات المستخدمين في الإدارة العمومية، وبالتشغيل العمومي، وضمان استغلالها الإحصائي؛
- متابعة تطور التشغيل في المؤسسات والإدارات العمومية، وإعداد الحصيلة السنوية لتعدادات المستخدمين في الوظيفة العمومية؛
- إعداد تقرير سنوي عن وضعية التشغيل في المؤسسات والإدارات العمومية، واقتراح كل تدبير يندرج ضمن إطار السياسة الوطنية للتشغيل.

ب- المديرية الفرعية للتكوين، وتكلف بما يأتي :

- تحديد الشروط والكيفيات المتعلقة بالتكوين الإداري المتخصص، الذي يحضر للالتحاق بالوظائف العمومية، وكذا القواعد الخاصة بتحسين مستوى الموظفين والأعوان العموميين وتجديد معارفهم، ومتابعة تطبيقها؛
- دراسة المخططات القطاعية السنوية والمتعددة السنوات، لتكوين الموظفين والأعوان العموميين، وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم؛
- دراسة وتحديد برامج تكوين الموظفين والأعوان العموميين، وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم؛
- المشاركة مع الإدارات المركزية المعنية، في تحديد شروط وكيفيات سير التكوين في الخارج ومتابعة تنفيذه.

¹المادة 04، من المرسوم التنفيذي رقم 14-194، قانون سبق ذكره، ص12.

- ج- المديرية الفرعية للتعاون والعلاقات الخارجية، وتكلف بما يأتي:
- تشجيع التعاون والمبادلات الثنائية والمتعددة الأطراف، في مجال الوظيفة العمومية والمبادرة بكل تدبير يرمي إلى ترقية ذلك؛
 - المشاركة في نشاطات الهيئات الجهوية والدولية، المتعلقة بالمسائل الخاصة بالوظيفة العمومية؛
 - اقتراح القواعد المتعلقة بشروط توظيف المستخدمين الأجانب، وتشغيلهم في المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا قواعد انتداب الموظفين الجزائريين لدى الدول الأجنبية والهيئات الدولية، بالاتصال مع الإدارات المعنية، والسهر على تطبيقها.

3- مديرية التطبيق والتدقيق¹: تكلف بالسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بقطاع الوظيفة العمومية، وضمان رقابة مدى قانونية القرارات الإدارية، الخاصة بتسيير المسار المهني للموظفين، والأعوان العموميين، وتشتمل على أربع مديريات فرعية.

- أ- المديرية الفرعية للتدقيق والمراقبة، وتكلف بما يأتي:
- دراسة المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمصادقة عليها؛
 - متابعة تنفيذ المخططات السنوية، لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية وتقييمها دورياً؛
 - السهر على ممارسة رقابة مدى قانونية القرارات الإدارية، المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين؛
 - القيام بكل مهمة تفتيش وتدقيق حول تسيير الموارد البشرية، في المؤسسات والإدارات العمومية، وإعداد تقارير تقييمية في هذا المجال؛
 - اقتراح أي تدبير من شأنه، تحسين فعالية طرق وتقنيات التدقيق والمراقبة.

- ب- المديرية الفرعية للمسابقات والامتحانات، وتكلف بما يأتي:
- تحديد شروط تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات المهنية لتوظيف مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية؛
 - دراسة برامج المسابقات والامتحانات المهنية والمصادقة عليها؛
 - رقابة مدى قانونية المسابقات والامتحانات المهنية.
- ج- المديرية الفرعية لتسيير الإطار، وتكلف بما يأتي:
- إعداد التدابير العامة والخاصة المتعلقة بالإطارات العليا في الدولة، واقتراحها ومتابعة تطبيقها؛

¹المادة 05، من المرسوم التنفيذي رقم 14-194، قانون سبق ذكره، ص12.

- متابعة الوضعية الإدارية للإطارات العليا في الدولة، بالاتصال مع السلطات المعنية.
- د- **المديرية الفرعية لتنسيق هياكل التفتيش**، وتكلف بما يأتي:
 - متابعة نشاطات مفتشيات الوظيفة العمومية وتنسيقها؛
 - توزيع كل المعلومات والوثائق الضرورية على مفتشيات الوظيفة العمومية، لممارسة مهامها؛
 - إعداد تقرير دوري تقيمي، حول نشاطات مفتشيات الوظيفة العمومية.
- 4- **مديرية تنظيم الهياكل الإدارية**¹: تكلف بالاتصال مع الوزارات المعنية، بدراسة وتحديد كفاءات تنظيم وسير الهياكل الإدارية، التابعة للدولة والجماعات الإقليمية، والهيئات العمومية، وتقتراح كل تدبير من شأنه أن يزيد من فعاليتها، كما تكلف بإبداء رأي تقني مسبق حول أي تدبير، لتنظيم الهياكل الإدارية. وتشتمل على ثلاث مديريات فرعية:
 - أ- **المديرية الفرعية للهياكل الإدارية المركزية والهيئات والمؤسسات الاستشارية**، وتكلف بالاتصال مع الإدارات المعنية، بدراسة أي تدبير يتعلق بإنشاء هياكل أو هيئات إدارية أو تعديلها أو إلغائها، وتتابع سيرها وتقويم فعاليتها، وتقديم أي اقتراح لتحسينها.
 - ب- **المديرية الفرعية للمؤسسات والهيئات العمومية**، وتكلف بالاتصال مع الإدارات والهيئات المعنية، بدراسة أي تدبير يتعلق بإنشاء المؤسسات والهيئات العمومية. أو تعديلها أو إلغائها، وتتابع سيرها وتقويم فعاليتها وتقدم أي اقتراح لتحسينها.
 - ج- **المديرية الفرعية للدراسات**، وتكلف بدراسة تطور مجموع الهياكل الإدارية، وتعد وتقتراح تصاميم لتنظيم إدارات الدولة، والجماعات الإقليمية، والهيئات العمومية، وكذا أي تدبير يرمي إلى دعم الجهاز الإداري في إطار مخططات التنمية.
- 5- **مديرية العصرية والتطور الإداري**²: تكلف بالاتصال مع الوزارات والهيئات المعنية، بضبط أي تدبير من شأنه ترشيد طرق وتقنيات تنظيم العمل الإداري وتنفيذه، وتخفيف الشكليات، وتبسيط الشبكات الإدارية، قصد التشجيع على تقريب الإدارة من المواطنين، وتسهيل عمل الأعوان العموميين. وتشتمل على مديرتين فرعيتين:
 - أ- **المديرية الفرعية لتنظيم العمل الإداري**، وتكلف بدراسة واقتراح تدابير ترشيد العمل الإداري، وترقية الطرق والتقنيات الحديثة الخاصة بالتنظيم والتسيير، في إدارات الدولة والهيئات العمومية، قصد رفع فعالية المصالح.

¹المادة 06، من المرسوم التنفيذي رقم 14-194، قانون سبق ذكره، ص 13.

²المادة 07، من المرسوم التنفيذي رقم 14-194، القانون السابق الذكر، ص 13.

ب-المديرية الفرعية لضبط المقاييس والتبسيط الإداري، وتكلف بدراسة أي تدبير من شأنه ضبط مقاييس الوثائق والمستندات الإدارية، وتبسيط الشكليات والشبكات والإجراءات، واقتراحه وتنفيذه. تكلف باقتراح أي تدبير من شأنه ترقية إعلام الجمهور، وتحسين ظروف استقباله وتوجيهه.

6- مديرية الإعلام الآلي¹: تكلف بعصرنة أدوات مراقبة تسيير الموارد البشرية، في المؤسسات والإدارات العمومية، وإقامة شبكات للمعلومات تربط ما بين الهياكل المركزية، وغير الممركزة، للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري. وتشتمل على أربع مديريات فرعية:

أ-المديرية الفرعية للشبكات المعلوماتية، وتكلف بما يأتي:

- إقامة بنوك للمعطيات المعلوماتية حول الموارد البشرية في الوظيفة العمومية؛
- تسيير شبكة الانترنت للمصالح المركزية، وغير الممركزة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

ب-المديرية الفرعية للبرامج والتطبيقات، وتكلف بما يأتي:

- تصميم نظام معلومات خاص بالموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية، وتنفيذه مع الإدارات المعنية؛
- تطوير وتحسين البرمجيات والتطبيقات؛
- ضمان متابعة وتقييم برامج. وبرمجيات معالجة المعطيات واستغلالها؛
- تحديد حاجات المصالح المركزية، وغير الممركزة، للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، فيما يخص تطبيقات الإعلام الآلي ومتابعة إنجازها.

ج-المديرية الفرعية لصيانة تجهيزات الإعلام الآلي، وتكلف بما يأتي:

- تطوير وتسيير حظيرة الإعلام الآلي في المصالح المركزية، وغير المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، والسهر على استعمالها الأمثل؛
- ضمان السير الحسن والصيانة الفعالة لتجهيزات الإعلام الآلي؛
- السهر على تأمين الشبكات، واحترام السلم التدرجي في الاتصال بها؛
- تكييف الشبكات والبرمجيات، مع التطورات التكنولوجية في مجال الإعلام والاتصال

¹المادة 08، من المرسوم التنفيذي رقم 14-194، قانون سبق ذكره، ص13.

الفصل الأول: النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة

- د-المديرية الفرعية للوثائق والأرشيف، وتكف بما يأتي¹ :
- ضمان تنظيم الوثائق المتعلقة بالوظيفة العمومية والإصلاح الإداري ورقمنتها، وحفظها وتسييرها؛
 - إعداد كل سند وثائقي يرتبط بنشاطات المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، وضمان توزيعه؛
 - ضمان تسيير الأرشيف.

7- مديرية إدارة الوسائل²: تكلف بتقييم الحاجات المالية والمادية والبشرية الضرورية، لسير المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري. وضمان تسيير الوسائل الموضوعة تحت تصرفها، وإعداد مخططات تسيير وتكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتنفيذها، وكذلك إعداد ميزانيتي التسيير والتجهيز وتنفيذهما.

وتشتمل على ثلاث مديريات فرعية:

- أ- المديرية الفرعية للمستخدمين، وتكف بما يأتي:
- إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية وتنفيذه؛
 - إعداد مخطط تكوين المستخدمين، وتحسين مستواهم وتنفيذه؛
 - ضمان التسيير الإداري للمسار المهني للمستخدمين؛
 - اقتراح القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الأسلاك النوعية، في المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، عند الاقتضاء.
- ب-المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة، وتكف بما يأتي:
- إعداد مشروع ميزانية التسيير والتجهيز، للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري؛
 - ضمان تنفيذ عمليات الميزانية؛
 - مسك سجلات المحاسبات التنظيمية.
- ج-المديرية الفرعية للوسائل العامة، وتكف بما يأتي:
- تحديد الوسائل المادية الضرورية، لسير المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري؛
 - تسيير الأملاك العقارية والمنقولة، وضمان صيانتها ومسك الجرد الخاص بها.

¹المادة 08، من المرسوم التنفيذي رقم 14-194، قانون سيق ذكره، ص14.

²المادة 09، من المرسوم التنفيذي رقم 14-194، القانون السابق الذكر، ص14.

المطلب الثاني: مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية.

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 03 يوليو 2014، يقترح المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، في إطار السياسة العامة للحكومة، وبرنامج عملها، والإجراءات التي من شأنها ضمان تسيير متناسق للموارد البشرية في الإدارة العمومية، وذلك لاسيما عبر تحديد للقواعد القانونية الأساسية الخاصة، ونظام دفع الرواتب، والتسيير التوقعي لمناصب الشغل، والتعدادات والكفاءات، وكذا عمليات التكوين والأنظمة المعلوماتية. تتولى المديرية العامة للوظيفة العمومية مهمتين أساسيتين سنتناولهما في فرعين: حيث تناولنا في الفرع الأول: مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال الوظيفة العمومية. أما في الفرع الثاني تناولنا فيه: مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال الإصلاح الإداري.

الفرع الأول: مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال الوظيفة العمومية.
وفي هذا الإطار يتولى المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المهام الآتية¹:

أولا: في مجال الوظيفة العمومية: تلعب المديرية العامة للوظيفة العمومية خاصة في مجال بناء وتسيير الوظيفة العمومية في الجزائرية، دورا محوريا من خلال وضع السياسات والخطط الإدارية وتحديث آليات العمل الإداري، ولهذا تختص بالمهام التالية:

1- إقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية، والتدابير الضرورية لتنفيذها؛

2- ضمان مطابقة النصوص التي تحكم الموظفين، والأعوان العموميين، مع المبادئ الأساسية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

3- تحديد وإعداد الأطر القانونية، المتعلقة بالوظائف العمومية، وتنظيم المسار المهني

للموظفين، والأعوان العموميين، التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية، والسهر على تكييفها، مع تطور مهام الإدارة العمومية؛ وفي هذا الإطار يكلف بما يأتي²:

- إعداد الأحكام القانونية الأساسية المشتركة، بين جميع الوظائف العمومية وتنفيذها، طبقا للتشريع في مجال الوظيفة العمومية؛

¹ المادة 02، من المرسوم التنفيذي رقم 14-193، المؤرخ في 03 يوليو 2014، يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 41 الصادرة في 06 يوليو 2014، ص 08.

² المادة 02، من المرسوم التنفيذي رقم 14-193، قانون سبق ذكره، ص 08.

الفصل الأول: النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة

- إعداد النصوص الخاصة، التي تحكم المسار المهني لمستخدميها، بالاشتراك مع المؤسسات والإدارات العمومية المعنية؛
 - تحديد القواعد المتعلقة بالتوظيف، وتنظيم المسابقات، للالتحاق بالوظائف العمومية وسيرها؛
 - إعداد منظومة المرتبات ونظام التعويضات، الخاصين بالموظفين والأعوان العموميين، بالاتصال مع المؤسسات والإدارات العمومية المعنية؛
 - السهر على تنفيذ الإجراءات المتصلة بتسوية المنازعات الفردية والجماعية، الخاصة بالعمل في قطاع الوظيفة العمومية؛
 - توجيه المؤسسات والإدارات العمومية، ومساعدتها في تسوية منازعات الوظيفة العمومية ومتابعة معالجتها؛
 - القيام عند الحاجة بتفسير التشريع والتنظيم، المتعلقين بالوظيفة العمومية؛
 - العمل بالاتصال مع الإدارات المعنية، على تامين الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية، لاسيما بتحديد سياسة لتكوين الموظفين وتحسين مستواهم؛
 - إعداد التدابير العامة والخاصة، المتعلقة بالوظائف العليا في الدولة، واقتراحها ومتابعة تطبيقها؛
 - ضمان تسيير المسار المهني للإطارات، الذين يشغلون وظائف عليا في الدولة بالاتصال مع السلطات المعنية؛
 - اقتراح كل التدابير التي من شأنها أن تساعد على تحسين الحماية الاجتماعية للموظفين، والأعوان العموميين وتدعيمها، لاسيما في مجال النظام الاجتماعي والتقاعد، بالاتفاق مع المؤسسات المعنية؛
 - المساهمة في وضع إطار للتشاور الاجتماعي والمهني، وفي تحسين الظروف العامة للعمل في قطاع الوظيفة العمومية.
- 4- ترشيد التعدادات وتامين الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية؛**
وفي هذا الإطار يكلف بما يأتي:
- ضمان ضبط تعداد المستخدمين، وترشيده في المؤسسات والإدارات العمومية، قصد الاستعمال الأمثل للموارد البشرية في الوظيفة العمومية؛
 - ترقية التسيير التقديري للموارد البشرية، في قطاع الوظيفة العمومية، قصد ضمان التطابق المستمر بين حاجات المؤسسات والإدارات العمومية إلى المستخدمين، على الصعيد الكمي والنوعي، ومهام المؤسسات والإدارات العمومية؛
 - تحديد عدد المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، بالاشتراك مع وزارة المالية والقطاعات المعنية؛

الفصل الأول: النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة

- تحديد القواعد والشروط المتعلقة بتكوين الموظفين والأعوان العموميين، وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم؛
- ضمان تخطيط عمليات التكوين، التي تحضر للالتحاق بالوظائف العمومية، وفقا لحاجات المؤسسات والإدارات العمومية، كما ونوعا وتنسيق ذلك؛
- السهر على وضع منظومة للمعلومة الإحصائية، والجمع والتحليل والتلخيص، تتعلق بوضعية التشغيل في المؤسسات والإدارات العمومية؛
- تقديم تقرير سنوي عن تطوير التشغيل في المؤسسات والإدارات العمومية، للوزير الأول واقتراح كل تدبير يندرج ضمن إطار السياسة الوطنية في هذا المجال.

5- السهر على احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية، التي تحكم الوظيفة العمومية وفي هذا الإطار، يكلف بما يأتي¹:

- ضمان مراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين؛
- إجراء مهمات التفنيش والتدقيق حول تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية.

6- ترقية التعاون الدولي في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، وتنظيم تنفيذها مع السلطات المختصة؛ وبهذه الصفة²:

- يبادر بالاتصال مع المؤسسات المعنية، باتفاقات التعاون والتبادل في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ويضمن متابعة تطبيقها؛
- يشارك في نشاطات المنظمات الجهوية والدولية، حول المسائل التي تخص الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري؛
- يقترح القواعد المتعلقة بشروط توظيف المستخدمين الأجانب، في المؤسسات والإدارات العمومية وتشغيلهم، وكذا قواعد انتداب الموظفين الجزائريين لدى الدول الأجنبية والمنظمات الدولية.

الفرع الثاني: مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال الإصلاح الإداري.
تعتبر المديرية العامة للوظيفة العامة، الأداة الأساسية للقضاء على الفساد الإداري. وذلك بإدخال إصلاحات جذرية وعميقة على الإدارات العمومية من كل الجوانب، ولذلك فهي تختص بالوظائف التالية:

¹الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية(المهام)، 19:18

<http://www.dgfp.gov.dz/ar/Miss.asp>, 23/02/2018,

²المادة 02، من المرسوم التنفيذي رقم 14-193، قانون سبق ذكره، ص09.

- 1- إقتراح عناصر السياسة الوطنية في مجال الإصلاح، وضمان تنسيقها ومتابعة تنفيذها بالتشاور مع الإدارات المعنية؛
- 4- دراسة القواعد العامة التي تتعلق بتنظيم إدارات الدولة، والجماعات الإقليمية، والهيئات، والمؤسسات العمومية وعملها. وإعداد ذلك واقتراحه بالاتصال مع الوزارات المعنية، قصد التكيف مع التطورات الإقتصادية والاجتماعية، ومع حاجات المواطنين؛ وبهذه الصفة، يكلف على الخصوص بما يأتي¹:
 - دراسة سير الإدارة العمومية وتقييمه، واقتراح كل تدبير يرمي إلى تحسين نجاعتها؛
 - السهر على التوافق بين حاجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتنظيم الجهاز الإداري؛
 - دراسة واقتراح كل تدبير، من شأنه تثمين العمل الإداري وتحسين مردوده؛
 - دراسة واقتراح كل تدبير، يرمي إلى ضبط مقاييس الشكليات، والإجراءات الإدارية وتبسيطها؛
 - إبداء رأي تقني مسبق، في مشاريع النصوص التشريعية أو التنظيمية، المتعلقة بتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية وسيرها.
- 5- ترقية المناهج والتقنيات العصرية، لتنظيم الإدارة العمومية وعمله؛ وبهذه الصفة، يكلف على الخصوص بما يأتي:
 - المبادرة بكل عمل لتجديد الإدارة العمومية وعصرنتها، باللجوء إلى التقنيات الحديثة في التسيير والتكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال؛
 - المبادرة بكل دراسة تتعلق بمسائل الإصلاح الإداري، التي تباشرها مختلف الدوائر الوزارية أو المساهمة فيها؛
 - تصور واقتراح كل تدبير، يرمي إلى إدخال تقنيات العمل الإداري، وتطوير مهام التدقيق؛
 - توزيع كل دراسة ووثيقة، ومعلومة في هذا المجال بانتظام، على الإدارات العمومية.
- 6- ترقية كل تدبير يرمي إلى تحسين العلاقة بين الإدارة والمواطن؛ وبهذه الصفة، يكلف على الخصوص بما يأتي²:
 - دراسة واقتراح كل تدبير، يرمي إلى التعريف بالإجراءات الإدارية؛
 - دراسة واقتراح كل تدبير، يسمح بتحسين ظروف استقبال المواطنين وإعلامهم وتوجيههم؛

¹المادة 03، من المرسوم التنفيذي رقم 14-193، مرسوم سبق ذكره، ص09.

²المادة 03، من المرسوم التنفيذي رقم 14-193، مرسوم سبق ذكره، ص09.

الفصل الأول: النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة

- دراسة واقتراح كل تدبير، يرمي إلى ترقية الأعمال الجوارية، والإصغاء إلى مستعملي المرفق العام.
 - يتولى المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الهياكل والأجهزة المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، وكذا مفتشيات الوظيفة العمومية التابعة لها، وتنشيطها وتنسيقها. وبهذه الصفة:
 - يمارس السلطة السُّلمية على مجموع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته؛
 - يقدر الحاجات إلى الوسائل المادية والمالية والبشرية، الضرورية لسير الهياكل والأجهزة الموضوعة تحت سلطته؛
 - ينفذ الميزانية طبقاً للتنظيم المعمول به؛
 - يعين في المناصب التي لم تتقرر طريقة أخرى للتعين فيها؛
 - يبادر بكل عمل في التكوين وتحسين المستوى لصالح مستخدمي المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري؛
 - يقترح عند الاقتضاء القواعد القانونية الأساسية المتعلقة بالأسلاك النوعية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري؛
 - يسهر على إنشاء رصيد وثائقي يتعلق بمجالات الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.
- يمكن أن يقترح المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، إنشاء أي جهاز للتشاور والتنسيق، لممارسة صلاحياته في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.¹
- إن للمديرية العامة للوظيفة العمومية، دوراً بارزاً في تحديث وتطوير سياسات التوظيف وتسيير الحياة الوظيفية للموظفين، وذلك من خلال الاهتمام بكل ما يتعلق بالمسار المهني. من التخطيط إلى التكوين، والترسيم، وصولاً إلى التقاعد. وكذا عصرنة الإدارة العامة. وذلك باعتبار الإصلاح الإداري عملية مستمرة، ومطلبا ملحا لمواكبة كل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، تسعى المديرية العامة إلى إدخال إصلاحات جذرية وعميقة، على الإدارات العمومية من كل الجوانب، واتخاذ كل ما يتطلبه الإصلاح الإداري من إجراءات وتغيير، في الإطار القانوني للوظيفة العمومية، وكذا مساندة المنهج الاقتصادي المتبع في الدولة، وفق مقاييس ومبادئ حديثة تستطيع من خلالها تحقيق الأهداف المسطرة، وخدمة الجمهور، والوصول إلى تنمية مستدامة للدولة، وذلك للقضاء على الفساد الإداري، الذي يؤدي حتماً في الأخير إلى الفساد الاقتصادي، والأزمات الاقتصادية وقصور الجهاز الإداري.

¹ المادة 04، من المرسوم التنفيذي رقم 14-193، مرسوم سبق ذكره، ص 10.

المبحث الثاني: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

إن اتجاه المشرع الجزائري لإعطاء الوظيفة العمومية مكانتها في الدولة، والنهوض بالإدارة العامة وبأطرها القانونية، تعبر عن معرفته لمكانة الوظيفة العمومية. حيث يعبر تطور القطاع الإداري للدولة على مدى تطورها. ومنه فالمشرع الجزائري عمل منذ الاستقلال إلى مضاعفة هيئات التسيير، فمنها من تعتبر همزة وصل بين الطبقة السياسية والنظام الإداري، وأخرى تنظم العلاقات بين الموظفين والإدارة.

وبالرجوع لأجهزة الوظيفة العمومية، كان المشرع الجزائري سابقا في إقرار وتنصيب هيئة عليا للوظيفة العمومية بالموازاة مع المديرية العمومية وهو المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

وإنطلاقا مما سبق، إرتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين حيث تناولنا، الإطار القانوني للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية (المطلب الأول) من جهة، والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الأنظمة المقارنة (المطلب الثاني)، من جهة أخرى. **المطلب الأول: الإطار القانوني للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.**

إن إحداث مؤسسة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، يحقق إلى جانب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، أهم فضاءات التشاور بقطاع الوظيفة العمومية. وفي هذا الاتجاه، تم تفعيل دور المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، كفضاء يسمح بمناقشة وطرح التصورات الحديثة والعملية، للنهوض بالإدارة وبالإطلاع على المشاكل اليومية للتسيير الإداري، وذلك عن طريق إشراك جميع الفاعلين المعنيين (الإدارات والجماعات المحلية وممثلي الموظفين).

وقد قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، حيث تناولنا، الأساس القانوني للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية (الفرع الأول)، وتنظيم وسير عمل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الأساس القانوني للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

لقد انشأ هذا المجلس، للتمكين من مضاعفة مراكز إعلام، وتنوير الحكومة في السياسة التي هي مكلفة بتطبيقها فيما يتعلق بالوظيفة العمومية¹.

ولقد تم تشكيل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الجزائر، مع صدور أول قانون عام ينظم الوظيفة العمومية بعد الاستقلال، وذلك بموجب الأمر رقم 66-133، حيث تضمنت المادة 12 منه، على إنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وكان نصها كما يلي: " ينشأ مجلس أعلى للوظيفة العمومية يرأسه رئيس الحكومة أو الوزير المكلف بالوظيفة العمومية، ويمكن أن تحال على المجلس الأعلى

¹ محي الدين كدروسي وبجي مفتاح، إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر وأثرها على أداء المرفق العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص تسيير وإدارة الجماعات المحلية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، 2016، ص66.

الفصل الأول: النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة

للوظيفة العمومية كل مسألة ذات طابع هام تهم الموظفين...¹. وهو فضاء يشارك فيه كل من ممثلي الموظفين، وممثلي الإدارة العامة. وهو هيئة إدارية عليا استشارية في مجال الوظيفة العمومية، وكل ما يخص بها. وخاصة الجوانب ذات الصلة بشؤون الموظفين في الإدارات العامة². ثم صدر المرسوم رقم 66-142 المتعلق بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية³.

ولكن بصدور المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، تم إلغاء المرسوم رقم 66-142، والمتعلق بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية وهذا طبقاً لنص المادة 148 منه.

وبصدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أعاد المشرع الجزائري النص على إنشاء هذا الجهاز وهذا نظراً للمساهمة الكبيرة التي قد يقدمها في سبيل النهوض بقطاع الوظيفة العمومية في بلادنا من خلال قيامه بوضع الخطوط العريضة للسياسات الحكومية في مجال الوظيفة العمومية، والسهر على احترام أخلاقيات المهنة لاسيما وأن العمل في قطاع الوظيفة العمومية قد تعقد وتشعبت المهام والنشاطات وتغير محيطه الاقتصادي والسياسي، وهو ما يستلزم التأكيد على قيم جديدة مثل النزاهة والحياد في تطبيق القوانين والتنظيمات، وفي هذا الإطار جاء الفصل الثاني من الباب الثالث من الأمر رقم 06-03 بعنوان المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 58 منه على إنشاء مجلس أعلى للوظيفة العمومية وكان نصها كما يلي: "تتأسس هيئة للتشاور وتسمى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية"⁴.

وتجدر الإشارة إلى أن تطبيق المواد المتعلقة بإنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، قد ارتبط بنص تنظيمي والذي صدر تحت رقم 17-319 في 2017/11/02⁵.

¹ المادة 12 الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 08/06/1966.

² رشيد معيزة، مفتشية الوظيف العمومي كجهاز للرقابة في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013، ص 7.

³ المرسوم رقم 66-142، المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، الصادرة بتاريخ: 08/06/1966.

⁴ سلوى يشات، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية (نيوزيلندا-فرنسا-م.أ.)، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2015، ص 232.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 17-319، المؤرخ في 2017/11/02، يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 2017/11/12.

الفرع الثاني: تنظيم وسير عمل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
سنتحدث في هذا الفرع عن التشكيلة والإختصاص لهذا المجلس، وكذا سير عمله.
أولا: تشيكلته:

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 319/17 في مادته الثانية، فإن المجلس يتكون:

الرئيس، إضافة إلى خمسة وعشرين (25) عضوا، وفي المادة الخامسة من نفس المرسوم فقد حددت مدة العضوية بثلاثة (3) سنوات قابلة للتجديد.*

ويعين الأعضاء بموجب مرسوم تنفيذي¹، من بينهم:

- اثني عشرة (12) عضوا، ممثلين عن الإدارات المركزية للدولة؛
- ثلاثة (3) عن المؤسسات العمومية بإقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي، والوزير المكلف بالبحث العلمي؛
- المدير العام للمدرسة الوطنية للإدارة؛
- أربعة (4) عن الجماعات الإقليمية بناء على إقتراح الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية؛
- وأربعة (4) عن المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في المؤسسات والإدارات العمومية، بإقتراح من الوزير المكلف بالعمل؛
- شخصين (2)، يعينهما الوزير الأول من بين الكفاءات في ميدان الوظيفة العامة².

وقد جاءت طبيعة الهيئات الجديدة المشكلة للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، تتماشى والتحويلات السياسية من جهة؛ ومن جهة أخرى إشراك المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في تشكيلة المجلس، والذي يعتبر تكريسا لحق دستوري وهذا من خلال إشراك الموظفين مباشرة في تسيير الوظيفة العمومية³.

* ولم يُحدد المشرع عدد التجديدات هل مرة أو أكثر. لكن بيّن في المادة السادسة من المرسوم كيفية انتهاء عضوية بعض أعضاء المجلس بقوله: ((تنتهي عضوية أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الذين عيّنوا بسبب صفتهم أو وظائفهم، بمجرد فقدان الصفة أو إنتهاء مهامهم)). ويستشف من نص هذه المادة أن عدد العهديات غير محدد لإنهاء العضوية، إلا بنص أو بأحد الأسباب المذكورة في المادة السادسة السالفة الذكر.

¹ أنظر المادة 05، من المرسوم التنفيذي، رقم 319-17، قانون سبق ذكره.

² أنظر المادة 03، من المرسوم التنفيذي، رقم 319-17، القانون السابق الذكر.

³ رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون عام، جامعة يوسف بن خده، الجزائر العاصمة، 2016، ص 51 وما بعدها.

ثانياً: إختصاصاته:

بما أن المجلس هو أعلى هيئة إدارية إستشارية في نظام قانون الوظيفة العامة، فهو يختص بدراسة المسائل التي تعني الموظفين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة¹. ويمكن حصر إختصاصاته في:

- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية؛
 - تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم؛
 - دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي؛
 - السهر على إحترام قواعد وأخلاقيات الوظيفة العمومية؛
 - اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.
- كما يستشار زيادة على ذلك، في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية.
- ويمكن أن نختصر إختصاصات المجلس أساساً في المجالات التالية، وذلك من خلال نصوص المرسوم 06-03 الذي يتناول هذه الإختصاصات:
- القضايا المرتبطة بسياسة الوظيفة العامة؛
 - نظام الأجور؛
 - نظام الحماية الإجتماعية.

وفي إطار إختصاصات هذه الهيئة أيضاً، نلاحظ أن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، قد جُمِدَت صلاحياته الإستشارية منذ أوائل السبعينات، إلى غاية إحياءه في نصوص الأمر 06-03؛ إلا أنه بقي حبيس الأوراق خصوصاً فيما يتعلق بتنظيمه وسير عمله؛ إلى أن صدر المرسوم التنفيذي رقم 17-319، الذي حدد تشكيلة وتنظيم وسير عمل هذه الهيئة. إلا أن مهمته تبقى إستشارية، وهذا ما يُستشف من أحكام نص المادة 58 من الأمر 06-03 حيث نصت على أنه: **تُنشأ هيئة للتشاور تُسمى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية**؛ فأختصاصاته إذن ذات طابع عام، بحيث له الصلاحيات للنظر في جميع المسائل المتعلقة بالوظيفة العمومية والموظف، والتشاور مع الحكومة في المشاكل المرتبطة بالقطاع وإبداء رأيه في ضبط المحاور الكبرى للسياسة التي تنتهجها الحكومة في مجال الوظيفة العمومية.

ثالثاً: سير عمل المجلس:

طبقاً لأحكام المادة الحادية عشر (11)، من المرسوم التنفيذي 17-319، يتولى الهيكل المركزي

للوظيفة العمومية أمانة المجلس، وعليه تكلف الأمانة بما يلي:

- تحضير الملفات المتعلقة بالمسائل المدرجة في جدول أعمال اجتماعات المجلس، بالتنسيق مع المؤسسات والإدارات العمومية؛

¹ رشيد معيزة، مفتشية الوظيف العمومي كجهاز للرقابة في القانون الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 8.

الفصل الأول: النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة

- إعداد محاضرات اجتماعات المجلس وتوزيعها؛
 - ضمان حفظ الوثائق والمحفوظات المتعلقة بنشاط المجلس؛
 - إعداد مشروع التقرير السنوي المتعلق بحالة الوظيفة العمومية وعرضه على المجلس.
- وطبقا أيضا لأحكام المادة السابعة (7) من المرسوم التنفيذي 17-319، فإن المجلس يجتمع في دورة عادية، مرة في السنة، غير أنه يمكن أن يجتمع في دورة غير عادية، وذلك بناء على استدعاء من رئيسه. ويتداول المجلس المهام التالية:
- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية؛
 - تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم؛
 - دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي؛
 - السهر على إحترام قواعد وأخلاقيات الوظيفة العمومية؛
 - اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.
- وتدون قراراته وآراءه في سجل المداولات¹.

وطبقا للمادة العاشرة (10) من المرسوم التنفيذي 17-319، يرفع المجلس تقريره السنوي إلى رئيس الجمهورية، موضحا فيه وضعية التشغيل في قطاع الوظيفة العمومية، والمسائل ذات الصلة بمهامه.

المطلب الثاني: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الأنظمة المقارنة.

إن الجزائر حديثة عهد بتجربة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، رغم قدم ذكره في النصوص القانونية،* ولذلك نحاول من خلال هذا المطلب التطرق إلى بعض التجارب الدولية، وتحديدًا فرنسا والمغرب وذلك لأوجه تشابه التشريع بين هذه الدول؛ حيث سنعرض صلاحيات ونظام عمل هذا المجلس، والتي قد يأخذ منها المشرع الجزائري في تسيير هذه الهيئة المهمة، في نظام الوظيفة العامة الجزائري. وعلى ضوء ما ذكرنا قسّمنا مطلبنا هذا إلى فرعين، حيث تناولنا في الفرع الأول المجلس الأعلى للوظيفة العامة بفرنسا، من جهة، والمجلس الأعلى للوظيفة العامة بالمغرب، من جهة أخرى.

¹ المادة 08، من المرسوم التنفيذي، رقم 17-319، قانون سبق ذكره.

* حيث أن أول ذكر له كان الأمر 66-142 المؤرخ في 2/06/1966، المتعلق بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وبقي أقر إنشائه بموجب الأمر 66-142 المؤرخ في 2/06/1966، المتعلق بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وبقي الإطار التنظيمي على حاله إلى غاية صدور الأمر 06-03؛ وتحديد في الفصل الثاني، حيث نصت المادة 58 منه على: «تُنشأ هيئة للتشاور تسمى «المجلس الأعلى للوظيفة العمومية»، وأشارت المادة 60 من نفس الأمر على أن تحديد تشكيلة المجلس وتنظيمه وسير عمله يبقى للتنظيم؛ وبعد إحدى عشرة (11) سنة، يصدر التنظيم المرسوم التنفيذي رقم 17-319، الذي حدد تشكيلة وسير عمل المجلس. وبالتالي يُعتبر المجلس حديث عهد إذا ما قورن بنظيره الفرنسي أو المغربي.

الفرع الأول: المجلس الأعلى للوظيفة العامة بفرنسا.

وسنتحدث في هذا الفرع حول نشأة وتشكله المجلس، وصلاحياته وسير عمله.
أولاً: نشأة وتشكيله المجلس:

أنشئ المجلس الأعلى للوظيفة العامة، لأول مرة بموجب القانون الصادر في 09 أكتوبر 1946، وقد أعيد النص على هذا المجلس في الأمر رقم 244 الصادر 1959، ووفقاً لنص المادة 15 من الأمر السالف الذكر، فإن المجلس الأعلى للوظيفة العامة يتشكل من عدد متساوي من ممثلين للحكومة، وممثلين للتنظيمات النقابية للموظفين. ويبلغ عدد أعضائه 32 عضواً، يُنتخب نصفهم من قبل نقابات الموظفين؛ وتقوم الإدارة بتعيين النصف الآخر ولمدة ثلاثة (03) سنوات، قابلة للتجديد. ويتم التعيين بموجب مرسوم يصدر من مجلس الوزراء؛ وتحدد اللوائح الإدارية العامة إختصاصات وتكوين عمل المجلس الأعلى للوظيفة العامة، ويتولى رئاسة المجلس رئيس مجلس الوزراء أو من ينوبه.

ثانياً: صلاحيات وسير عمل المجلس:

يختص المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بفرنسا بأربعة إختصاصات أساسية ودوره فيه إستشاري، وليس مُلزماً وهي:

- إبداء الرأي في الموضوعات ذات الطابع العام، التي تهم الوظيفة العمومية والموظفين، والتي تُعرضها عليه الحكومة، ويُقدّم المجلس مذكرة بنتيجة بحثه لهذه المسائل ومقترحاته بشأنها إلى رئيس الوزراء*؛
- يقوم المجلس بدور الحكم بين اللجان الإدارية ومُمثلي الإدارة، في الموضوعات الآتية: التقارير السنوية، الترقيات، تأديب الموظفين لأنها مسألة هامة تقوم على سلطة الإدارة وتمس مستقبل الموظفين؛
- ينسق المجلس بين اللجان الإدارية والفنية المتساوية الأعضاء، وهذا يستلزم عرض الموضوعات التي يتعذر على اللجان حلها أمام المجلس؛
- كما يُعتبر جهة طعن لأعمال الهيئات المتساوية الأعضاء التابعة لمختلف الأسلاك، والمصالح الإدارية**.

* وقد كان هذا الإختصاص إجبارياً بالنسبة للمجلس في قانون 1946؛ فقد كان يُعبّر عن ذلك بنصه الآتي: «على المجلس أن يبدي رأيه»؛ أما قانون 1959 والقانون الفرنسي الحالي لسنة 1984، فقد حوله إلى إختصاص إختياري؛ وقد عبّر على ذلك في النص الآتي: «أن المجلس يمكن أن يُبدي رأيه...»؛ إلا أن هناك حالات يكون فيها المجلس مُلزماً بإبداء رأيه فيها، حين يتعلق الأمر بمشروع مرسوم ينظم أي موضوع يتعلق بالموظفين العموميين.

** حيث يختص بالنظر في الطعون المقدمة من الموظفين، أهمها: (التأديب، الإحالة على الإستبعاد، فصل الموظف، الغاء الترقيّة...). وتتم هذه الطعون وفق إجراءات معينة؛ ويفصل في الطعون المعروضة عليه برسالة صورة من المداولات وتوصيات اللجنة إلى السلطة المختصة، التي أصدرت القرار المطعون فيه، وإلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وإلى الموظف مُقدم الطعن.

الفصل الأول: النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة

وعليه، يعتبر رأي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الفرنسي، إستشاريا فقط كما أوضحنا في البداية، ولكن من حيث الواقع العملي فإن له ألزاما أدبيا، لأن الموظف الفرنسي تقررت له ضمانات قضائية هامة ممثلة في حقه في الطعن في القرارات التأديبية أمام مجلس الدولة وهذا في حالتين:

- أن يكون الطعن مباشرة ضد القرار التأديبي الخاص بالموظف المعين بمرسوم؛
- تخص الموظف الذي طعن أمام المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وأيد هذا المجلس القرار التأديبي، فيحق له إستئناف قرار المجلس أمام مجلس الدولة؛ وهذا مالا يتمتع به المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الجزائر¹.

وقد أجاز المشرع الفرنسي لكل من رئيس مجلس الوزراء أو أحد الوزراء اللجوء إلى المجلس، في شأن يتعلق بالوظيفة أو الموظفين، وفي هذه الحالة فإن اللجوء إلى المجلس يكون إختياريا؛ أما في حالة التأديب فإن اللجوء للمجلس يكون في حالة رفض السلطة الرئاسية الأخذ بإقتراح اللجنة الإدارية المشتركة حول موضوع المخالفة التي إرتكبها الموظف ووقعت على الموظف عقوبة تأديبية أشد من عقوبتي (الإنذار، اللوم)؛ فيكون للموظف بعد موافقة اللجنة الإدارية المشتركة، التظلم من قرار السلطة الرئاسية أمام المجلس الأعلى للوظيفة العامة وذلك خلال شهر من إعلانه به.

والتظلم أمام المجلس الأعلى للوظيفة لا يُوقف التنفيذ الفوري للجزاء التأديبي الصادر من قبل السلطة الرئاسية المختصة، وللمجلس الأعلى للوظيفة أن يأمر بفتح تحقيق في الموضوع إذا إرتأى أن الواقعة تستحق إجراء التحقيق، ويُصدر المجلس الأعلى للوظيفة توصية بإلغاء الجزاء أو تخفيفه أو الإبقاء عليه وذلك خلال مدة شهرين (02)، من تاريخ إحالة الأوراق إليه، ويُمكن أن تُمدد المهلة إلى أربعة (04)، أشهر في حالة إجراء تحقيق بمعرفة المجلس الأعلى للوظيفة في الموضوع. والتوصية الصادرة عن المجلس الأعلى للوظيفة تُبلغ للسلطة الرئاسية المختصة والتي لها أن تقبل تلك التوصية أو ترفضها؛ فإذا قبلتها حينها يلغى قرار السلطة الرئاسية الصادر في هذا الشأن بأثر رجعي إعتبارا من تاريخ التوصية من المجلس الأعلى للوظيفة؛ وإن رفضتها يتعين عليها في هذه الحالة تحديد الأسباب والمبررات التي أدت بها إلى رفضها. ومن الناحية العملية فإنه من النادر أن تقوم السلطة التأديبية بتوقيع عقوبة أشد من تلك التي إقترحها المجلس حيث يُخشى حدوث فتنة نقابية داخل المرفق².

¹رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، مرجع سبق ذكره، ص53 وما بعدها.
²محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون عام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015، ص123 وما بعدها.

الفرع الثاني: المجلس الأعلى للوظيفة العامة بالمغرب. أولاً: نشأة وتشكيلة المجلس:

تم تأسيس المجلس الأعلى للوظيفة العمومية المغربية عام 1958، بموجب الفصل العاشر(10)، من النظام الأساسي العام للوظيفة المغربية؛ وفي سنة 1967 تمّ تعديل الفصل العاشر(10)، بموجب المرسوم الملكي رقم 354/67، الصادر بتاريخ 26/06/1967؛ مس هذا التعديل، تركيبة وتشكيلة أعضاءه، حيث أصبح ممثلوا الموظفين يُختارون من بين الأعضاء المنتخبين باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء؛ ثمّ تعديل نفس المادة في سنة 2001. وفي سنة 2002 تم تفعيل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وذلك بوضع الآليات القانونية والتنظيمية المتمثلة في المرسوم رقم 2.01.3059، الصادر في 25 مارس 2002، يحدد كيفية تطبيق مقتضيات الفصل العاشر، من الظهير الشريف رقم 1.58.008*، الصادر سنة 1958 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المغربية، حيث تضمن المرسوم تكوين المجلس وكيفية تنظيمه وتسييره.

وكذلك صدور قرار الوزير الأول رقم 3.11.02، الصادر في 07 ماي 2002¹، الذي يحدد كيفية تنظيم إنتخاب ممثلي الموظفين بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وبالفعل تم إجراء أول إنتخاب لممثلي الموظفين بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، يوم 18 جوان 2002، وعقد المجلس بعد تنصيبه جمعيتين عامتين، خلال سنتي 2002 و2003، تضمن جدول الأعمال وضع القانون الداخلي والمصادقة عليه، ووضع مشروع قانون بتغيير وتعديل النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومشروع قانون يتعلق بالأجور بالوظيفة العمومية، كما تم تشكيل عهدة أخرى بين سنتي، 2004 و2009، وعهدة ثالثة في سنة 2010/2014².

* كلمة الظهير تعني لدى أهل المغرب وفي الصالونات السياسية المغربية المرسوم ، فكذلك كلمة الظهير الشريف أو الظهير الملكي هو مرسوم يصدر من الجهة الأعلى في المملكة المغربية وهو الملك ، وهناك الظهير الشريف التنفيذي ، وظهير التوقير والاحترام والإعفاء. انظر: إيناس الدويكات، تعريف الظهير الشريف، موقع «موضوع»، 2018/04/14، 9:26، الرابط: <http://mawdoo3.com>/تعريف_الظهير_الشريف.

- يوقع الظهير بالعطف من لدن رئيس الحكومة ماعدا الضعائر المتعلقة بتعيين الوزير الأول والوزراء وإعفاؤهم -مجلس الوصاية -حالة الاستثناء -الاستفتاء -حل البرلمان -تعيين القضاة. يتميز الظهير دائما برقم 1 على اليسار بالإضافة إلى الرقمين الأخيرين هما سنة الإصدار والرقم الترتيبي، ثم التاريخ الهجري والميلادي والموضوع، مثلا : ضهير شريف رقم 1.72.061 الصادر بتاريخ 23 محرم 1392 موافق 10 مارس 1972. انظر في هذا الصدد

ويكيبيديا، [https://ar.wikipedia.org/wiki/ظهير_\(المغرب\)](https://ar.wikipedia.org/wiki/ظهير_(المغرب))،

¹ انظر المادة الأولى والثانية، من القرار رقم 3.11.02، الصادر في 07/05/2002، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية، عدد 5003، الصادرة بتاريخ 13/05/2002.

² نظر في هذا الصدد، الموقع الرسمي، للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية المغربية،

الفصل الأول: النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة

أما فيما يتعلق بتشكيله، بداية لا بد من الإشارة أن الفصل 10 منح رئيس الحكومة رئاسة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ، ويتركب هذا المجلس من فئتين ، ممثلون الإدارة التي يتم تعيينهم من طرف السلطة الحكومية المعنية، ومن ممثلي الموظفين التي يتم اختيارهم من بين الأعضاء المنتخبين باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ويشمل كل صنف من الممثلين على أعضاء رسميين وأعضاء نواب¹. وممثلوا الإدارة والجماعات المحلية هم:

- رئيس الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى؛
- قاضي من الدرجة الإستثنائية بالمجلس الأعلى للحسابات؛
- ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بشؤون المرأة؛
- مدير الوظيفة العمومية؛
- مدير الميزانية بالوزارة المكلفة بالمالية؛
- مدير الجماعات المحلية بوزارة الداخلية؛
- المراقب العام للالتزام بالنفقات؛
- المفتش العام للمالية؛
- المفتش العام للإدارة الترابية؛
- خمسة(05) رؤساء للجماعات المحلية يُقترحون من طرف وزير الداخلية؛
- عشرة(10) مديرين للإدارات المركزية، مكلفون بتدبير الموارد البشرية يُختارون بالتناوب.

يعين ممثلو الإدارة والجماعات المحلية الرسميون والنواب بقرار للوزير الأول باقتراح من السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية وبعد استشارة الوزراء المعنيين².

أما النوع الثاني يتمثل في ممثلوا الموظفين الرسميين والنواب، وهم كما يلي³:

- 24 عضوا رسميا يمثلون إدارات الدولة والجماعات المحلية، يُعينون بقرار لرئيس الحكومة باقتراح من وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، بعد استشارة الوزراء المعنيين، يقابلهم عدد مماثل (24) من الأعضاء النواب؛

¹ <http://www.csfp.ma/loi.htm>, 24/03/2018, 20:25،

² العربي محمد مياد، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بين الإختصاص والممارسة، مجلة العلوم القانونية(مجلة إلكترونية)، بتاريخ: 2018/04/17؛ 23:25.

³ نظر في هذا الصدد، الموقع الرسمي، للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية المغربية، <http://www.csfp.ma/loi.htm>، مرجع سبق ذكره.

³ الموقع الرسمي، للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية المغربية، المرجع السابق الذكر.

الفصل الأول: النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة

- 24 عضوا رسميا يمثلون الموظفين، يقابلهم عدد مماثل (24) من الأعضاء النواب، يُنتخبون وفقا لما يلي:
- 16 عضوا رسميا، يُنتخبون من بين ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية بالإدارات العمومية، يقابلهم عدد مماثل (16) من الأعضاء النواب؛
- 08 أعضاء رسميون، يُنتخبون من بين ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالجماعات الترابية، يقابلهم عدد مماثل (08) من الأعضاء النواب.

يعين ممثلو الموظفين الرسميون والنواب بالمجلس، بعد انتخابهم، بقرار للوزير الأول لمدة تطابق مدة انتدابهم باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي يبنون عنها¹. ويتم انتخاب ممثلي الموظفين عن طريق الاقتراع باللائحة وبالتمثيل النسبي حسب قاعدة المعدل الأقوى ودون استعمال طريقة مزج الأصوات والتصويت التفاضلي؛ ويتم التصويت عن طريق المراسلة بواسطة البريد فقط.

ثانيا: صلاحيات وسير عمل المجلس:

- يختص المجلس الأعلى للأعلى للوظيفة العمومية بالمغرب بالنظر في²:
 - جميع مشاريع القوانين الرامية إلى تغيير أو تتم النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
 - كما يختص بالنظر في جميع القضايا، ذات الطابع العام المتعلقة بالوظيفة العمومية المعروضة عليه من طرف الحكومة؛
- ويكلف في هذا الإطار بـ:
- الإدلاء برأيه في مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية، المتعلقة بالموظفين الخاضعين، للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
 - إبداء رأيه حول توجهات السياسة الحكومية، في مجال التكوين المستمر، لموظفي وأعاون، الدولة والجماعات المحلية؛
 - اقتراح جميع التدابير التي من شأنها تطوير منظومة تدبير الموارد البشرية؛
 - ويسهر المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في إطار المهام الموكولة إليه على احترام الضمانات الأساسية المخولة للموظفين.
- أما فيما يتعلق بتنظيم المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتسييره، فإنه يجتمع في اجتماع عام أو في اجتماعات فرعية لممثلي الإدارة أو ممثلي الموظفين بأعضائه

¹الموقع الرسمي، للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية المغربية، المرجع السابق الذكر.

²أنظر في هذا الصدد، الموقع الرسمي، للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية المغربية، <http://www.csfp.ma/loi.htm>، مرجع سبق ذكره، 2018/03/24، 17:35.

الفصل الأول: النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة

الرسميين، بطلب من السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية، باعتبارها مكلفة بالكتابة ويعهد برئاسة الاجتماع رئيس الحكومة أو من ينوب عنه، ويمكن استدعاء الأعضاء النواب لحضور الاجتماعات الفرعية.

ويتم إعداد جدول الأعمال من طرف الحكومة، وتتم الإحالة على الجمع العام أو الاجتماعين الفرعيين قصد دراستها، وفي هذه الحالة الأخيرة ترفع القضية إلى الجمع العام بعد سابق استشارة اللجنة المصغرة يعين رئيسها، رئيس المجلس الأعلى وتتألف من عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المختارين من أعضاء المجلس الأعلى نظرا لكفاءتهم في المسألة المدرجة بجدول الأعمال بعد دراستها بالاجتماع الفرعي إذا كانت آراء الفرعين مختلفة ولو جزئيا. وإذا اتفقت آراء الفرعين حول جميع النقاط يعتبر المجلس قد بت في الأمر وفقا لهذه الآراء.

وتتخذ القرارات بالأغلبية، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح الجانب الذي يميل إليه رئيس الاجتماع الأصلي أو الفرعي، ولا تكون مداولات لجان المجلس الأعلى للوظيفة العمومية صحيحة إلا إذا حضرها 3/2 (ثلثا) الأعضاء، وعند انعدام النصاب القانوني يوجه استدعاء جديد في أجل 15 يوما، وحينذاك يجتمع المجلس بمن حضر. ومما ينبغي التنويه إليه أنه يتعين على المجلس الأعلى أن يعد نظاما داخليا يحكمه¹.

¹العربي محمد مياد، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بين الإختصاص والممارسة، مجلة العلوم القانونية(مجلة إلكترونية)، مرجع سبق ذكره.

خاتمة الفصل الأول:

كان مضمون الدراسة في هذا الفصل، حول دراسة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية المتمثل في المديرية العامة للوظيفة العمومية، كما فُمننا بدراسة الهيئة الإستشارية العليا في الوظيفة العامة والمتمثلة في المجلس الأعلى للوظيفة العامة، مع طرح بعض التجارب الدولية فيما يتعلق بهذه الهيئة، وتحديدًا في نظام الوظيفة العامة الفرنسي والمغربي، ومن خلاله توصلنا إلى النتائج التالية:

- إتجه المشرع الجزائري، منذ صدور أول قانون للوظيفة العمومية إلى إنشاء هياكل مركزية، ممثلة في المديرية العامة للوظيفة العمومية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وأخرى محلية ممثلة في مفتشيات الوظيفة العامة المتواجدة على مستوى كل ولاية، عهدت لهم إدارة وتسيير الوظيفة العامة على المستوى المحلي والمركزي.
- لقد تم تشكيل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الجزائر مع صدور أول قانون عام ينظم الوظيفة العمومية بعد الإستقلال وذلك بموجب الأمر رقم 66-133، ولكن وبصدور المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، تم إلغاء المرسوم رقم 66-142 والمتعلق بإنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وهذا طبقًا للمادة 148 منه، وبصدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أعاد المشرع الجزائري التفكير في ضرورة إنشاء هذا الجهاز وهذا نظرًا للمساهمة الكبيرة التي قد يُقدمها في سبيل النهوض بقطاع الوظيفة العامة، في المادة 58 من الأمر السالف الذكر، وقد تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 17-319، المؤرخ في 02/11/2017، يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه؛
- ويمكن القول أن المشرع الجزائري أعطى من الضمانات، للموظف العمومي الجزائري ما يغنيه عن اللجوء للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية؛ حيث أعطى فرصة للطعن في القرارات الخاصة بالحياة الوظيفية أو المسار المهني للمحاكم الإدارية أو مجلس الدولة في القرارات الإدارية المركزية التي تصدر في هذا الشأن، كما أن المشرع الجزائري قلص من الإجراءات الخاصة بالطعون أمام هيئات مركزية مثل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية،* لأنه في الأخير سيصدر رأيًا إستشاريًا فقط، وترك الفصل فيها مباشرة للسلطة القضائية، والتي تضمن أكثر الحقوق وتتمتع بالإستقلالية؛ كما أننا نستطيع القول بأن المشرع الجزائري فعل حسنًا وهذا إذا ما نظرنا إلى الواقع حيث

* مثل ما هو الحال بالنسبة، المغرب وفرنسا.

الفصل الأول: النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة

أن الإدارات ترفض حتى تنفيذ الأحكام القضائية في بعض الأحيان، فما بالك إذا صدر رأي إستشاري فقط!، فمن المؤكد أنه لا يؤخذ به. وزيادة عن هذه الأجهزة، أنشأ المشرع أجهزة أخرى تشارك في تنظيم الحياة المهنية للموظفين، وتسيير الوظيفة العامة. ومن هنا نطرح التساؤل التالي: فيما تتمثل أجهزة الوظيفة العامة الأخرى؟ وما مدى نجاعتها في عصرنة الوظيفة العامة؟.

الفصل الثاني

النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى.

لقد أخذ القانون الجزائري بمبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم، وما يصدر بشأنهم من قرارات. وأخذ بنظام يكاد يكون مشابهاً للنظام الفرنسي، فقد جاء في المذكرة الإيضاحية للمرسوم الأساسي العام للوظيفة العمومية، رقم 66-133 : "أن هذا الموظف ليست له أية إمكانية ليقطع من جانب واحد الصلة التي تربطه بالإدارة، ولا سيما أنه لا يشارك في تحديد المحتوى الحقوقي للقرارات التي تنصبه في مهامه، فظهر أنه من اللازم إقامة موازنة بين هذه القواعد وذلك بالاعتراف بالحق النقابي وبحمائية مصالحهم المهنية في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، اللجان المتساوية الأعضاء، واللجان التقنية المتساوية الأعضاء.

وبهذا يكون المشرع الجزائري قد أعطى للموظفين الحق في المشاركة في تنظيم شؤونهم، وما يهمهم من قرارات طيلة مسارهم المهني لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارسون نشاطهم فيها. هذا الحق تجسد من خلال عضويتهم في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من جهة، ومن خلال عضويتهم في اللجان المتساوية الأعضاء واللجان التقنية المتساوية الأعضاء من جهة أخرى، في هذا الإطار نص الأمر 06-03 ، في مواده على إنشاء لجان متساوية الأعضاء، بموجب نص المادة 62 منه: " تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء، لجان طعن، لجان تقنية".

وسنحاول دراسة هيئات المشاركة والطعن للوظيفة العمومية، من خلال تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث سنتناول في المبحث الأول، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أما في المبحث الثاني، فننتقل إلى لجان الطعن واللجان التقنية على حد سواء.

المبحث الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

توجد على مستوى الوظيفة العمومية لجان متساوية الأعضاء، تضطلع أساساً بصلاحيات المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين، كشكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين، ومنها ممارسة سلطة التأديب، أين تكون استشارتها ضرورية عندما يتعلق الأمر باتخاذ تدابير من شأنها أن تترتب جزاءات جسيمة ضد الموظفين، موضوع المتابعة التأديبية إلى جانب إحداث قنوات أخرى للطعن.¹ انطلاقاً مما سبق قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، حيث تناولنا الإطار القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المطلب الأول)، وتنظيم وصلاحيات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المطلب الثاني).

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 360.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

المطلب الأول: الإطار القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
تشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فضاء تشاركيا، يمكن للموظفين عن طريق ممثليهم المنتخبين من المساهمة في تسيير حياتهم المهنية، وقد حدد المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 إطار إنشاء هذه اللجان.
انطلاقا من هذا قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين: حيث تناولنا في الفرع الأول: نشأة وتطور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من جهة، و تشكيلة و نظام سير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (الفرع الثاني)، من جهة أخرى.

الفرع الأول: نشأة وتطور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
عملت الجزائر بعد استقلالها بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي، إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية¹، إلى حين صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب الأمر 66-133 السالف الذكر، أين تم تكريس وإنشاء اللجان المتساوية الأعضاء في المادة 13 منه: «تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية..لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين، كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تخص بها والمتعلقة بالتنظيم وبسير المصالح... وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة».

وأضافت المادة نفسها في فقرتها الثانية: «يحدد اختصاص وتشكيل وتنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء واللجان التقنية المتساوية الأعضاء بموجب مراسيم». تجسيدا لهذه المادة، جاء المرسوم رقم 66-143 ليحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وسيرها²، حيث نص في المادة 02 على ما يلي: «إن مجموع الموظفين التابعين لسلك واحد يخضعون لاختصاص لجنة واحدة متساوية الأعضاء تشترك فيها عدة أسلاك من الموظفين، وتنشأ...بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني». لكن أمام صعوبة مسايرة المستجدات والتطورات الحاصلة في مجال الوظيفة العمومية، لم يعد مبدأ المركزية يلاءم هذا الطرح الجديد، لذلك كان لزاما إعادة النظر في تنظيم وتقنين اللجان المتساوية الأعضاء.

¹القانون 62-153، المؤرخ في 31/12/1962، المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 02، الصادرة بتاريخ 11/01/1963.

²منير سلمان، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2015، ص16.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

هذا ما أدى إلى صدور المرسوم رقم 84-10 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها¹، وتلتها مجموعة من المراسيم والقرارات وتنظيمات أخرى قصد تنظيم وتحديد اختصاصات وسير اللجان المتساوية الأعضاء، ونذكر منها على سبيل المثال:

- المرسوم رقم 84-11 الذي يحدد كيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء².
- المرسوم 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- الأمر 06-03 الساري المفعول الذي ينظم تقنين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من نص المادة 62 إلى غاية المادة 67 منه.

يبدو من خلال هذه النصوص أن المشرع الجزائري تبنى من نظيره الفرنسي النظام الشبه القضائي³، حيث كرست اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، بنصوص عديدة، مراسيم، قرارات، تعليمات ومناشير يصعب على رجال القانون الإلمام بها خاصة لما يتعلق الأمر بالموظفين والإداريين. ولا بأس أن نذكر أن تدخل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي، يكون عندما تكيف السلطة التأديبية الخطأ من الدرجة الثالثة والرابعة، فكيف نظم المشرع الجزائري أحكام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وكيف يتم تشكيلها وسير أعمالها؟.

الفرع الثاني: تشكيلة ونظام سير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
تضم اللجان المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة والأعضاء المنتخبين من طرف الأعوان، ويتم تعيينهم وفق الكيفيات التالية:

أولا: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

1- بالنسبة لممثلي الإدارة:

يتم تعيينهم في أجل 15 يوما من تاريخ اعلان نتائج انتخابات ممثلي المستخدمين بقرار من الوزير المعني فيما يخص لجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، وبقرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية أو المؤسسات

¹ المرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 14/01/1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.

² المرسوم 84-11، المؤرخ في 14/01/1984، يحدد كيفية تعيين ممثلين عن موظفي اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.

³ Voir l'article 01 du décret n° 89-677 du 18/09/1989, relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.-salon serge savignav jean-CHARLES, code de la fonction publique, 15ème edition, dalloz, paris, 2012, p1501.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

العمومية المحلية¹، مع الإشارة إلى أن ممثلي الإدارة المركزية هم رؤساء المصالح الذين يتمتعون بالسلطة السلمية على المستخدمين المعنيين باللجنة، وذلك وفقا لنص المادة 07 من المرسوم 84-10 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها. التي تنص على أن ممثلي الوزارات سواء كانوا دائمين أو إضافيين يجب اختيارهم من بين مستخدمي الإدارة المعنية أو التي تمارس الرقابة على هذه الإدارة، من بين المرسمين على الأقل في سلك مساوي لسلك المتصرفين الإداريين أو سلك مماثل.

وفي حالة ما إذا كان عدد المتصرفين غير كاف فإنه يمكن تعيين ممثل الإدارة من الأعوان المرسمين في السلك الأدنى مباشرة. علما بأن صفة الموظف المرسم لا تشترط في ممثلي الإدارة وفقا لأحكام المرسوم رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المتعلق بالعاملين الشاغلين لوظائف عليا في الدولة².

2- بالنسبة لممثلي المستخدمين:

يخضع الانتساب للجان الاستشارية إلى جملة من الشروط حددتها المادة 03 من المرسوم 84-10 السابق الذكر.

- الناخبون بعنوان (لجنة متساوية الأعضاء محددة) تخص الموظفين الموجودين في حالة القيام بالخدمة المدرجين في سلك موضوع التمثيل من قبل هذه اللجنة؛

- الأعوان المتربصون المعينون في إحدى الوظائف الدائمة، كما يحق للأعوان المتربصين الذين لهم صفة الموظف المرسم في سلك آخر، والموظفين الموجودين في حالة الانتداب، المشاركة في الانتخابات في أسلاكهم الأصلية. ويتم تحديد قائمة الناخبين المدعويين لإحدى الفروع الانتخابية من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الانتخاب، وتعلق القائمة في الأماكن الإدارية 20 يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد للاقتراع، كما يمكن عند الاقتضاء للناخبين مراجعة التسجيلات أو تقديم طلبات التسجيل أو التظلم ضد بعض التسجيلات أو الإغفال الواقع بشأن القوائم الانتخابية في أجل لا يتعدى 11 يوما من تاريخ نشر هذه القوائم، ويتعين على الوزير أو الوالي المعني الفصل في هذه الطلبات قبل التاريخ المحدد للاقتراع³.

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سبق ذكره، ص 361.

² المرسوم 90-226، المؤرخ في 25/07/1990، المتعلق بالعاملين الشاغلين لوظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 31، الصادرة بتاريخ 28/07/1990.

³ المادة 03، من المرسوم 84-11، يحدد كيفية تعيين ممثلين عن موظفي اللجان المتساوية الأعضاء، قانون سبق ذكره

3-الترشح لعضوية اللجان المستخدمين:

طبقا للمادة 03 من المرسوم 84-11 المؤرخ في 14 جانفي 1984، يشترط أن تتوفر في كل موظف مترشح لعضوية اللجنة المتساوية الأعضاء، الشروط المطلوبة للتسجيل في القائمة الانتخابية لهذه اللجنة.

فلا يمكن مثلا انتخاب الموظفين الموجودين في إجازة مرضية طويلة الأمد، ولا الموظفين الذين تم تنزيلهم أو طردهم مؤقتا من وظائفهم، إلا بعد إلغاء العقوبة الموقعة عليهم. كما لا يمكن أن ينتخب كعضو في اللجنة المتساوية الأعضاء، الأعدان المتربصين سواء كانوا مرسمين في إحدى الأسلاك الأخرى أم لا¹.

وتنص المادة 04 من المرسوم رقم 66-151 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، كذلك على الموظفين المصابين بالعجز، والموظفين الموجودين في وضعية استيداع.

إن الترشح للعضوية في اللجان المتساوية الأعضاء، حق لكل موظف يرغب في ذلك بإرسال تصريح موقع عليه عن طريق التسلسل الإداري، إلى السلطة المختصة (الوزير أو الوالي أو المدير التنفيذي أو مدير المؤسسة التي يتبعها).

تقوم هذه الجهات باستقبال وتجميع كافة التصريحات المرسله إليها من قبل المترشحين، وإفراغها في القائمة المعدة لهم. وذلك خمسة أسابيع على الأقل قبل التاريخ المحدد للانتخابات. ويجب أن تحتوي هذه القائمة على عدد من المترشحين مساويا على الأقل أو مضاعفا لعدد المراكز المرغوب شغلها، وبعد هذا التاريخ، فإنه يمكن تعويض واحد أو أكثر من المترشحين المسجلين، ممن أصبح غير جائز انتخابه أو قدم استقالته، وذلك دون تغيير تاريخ الانتخابات.

وعند غلق قائمة الترشيحات نهائيا، فإن السلطة المعنية تتولى توزيعها على مختلف المصالح المعنية. وتعلق هذه القائمة في المكاتب وفروع التصويت المحدثة بموجب قرار الوزير أو الوالي المعني. وفيما يتعلق بسير العمليات الانتخابية فإن تنظيم فروع التصويت متروكة لتقدير السلطة المعنية، التي ينبغي تنصيبها مراعاة لتوزيع المستخدمين وشروط سير المصلحة، والعدد الخاص لكل سلك. وينشأ مكتب مركزي لكل لجنة متساوية الأعضاء، يتولى استقبال جميع الأصوات المحصل عليها في مختلف فروع التصويت في شكل غلاف مغلق بواسطة رئيس المصلحة التي يوجد فيها الفرع. في جميع الحالات فإن المكتب المركزي للتصويت هو الذي يعلن عن النتائج².

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سبق ذكره، ص 361.

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سبق ذكره، ص 362.

ثانيا: نظام سير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
لابد هنا أن نميز بين حالتين وذلك بالنظر إلى الاختصاص التي تختص بها اللجان المتساوية الأعضاء وذلك على الشكل التالي:

1- الحالة التي تعرض على اللجنة جميع القضايا التي تهم الموظفين.
تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية، التي تخص الحياة المهنية للموظفين¹، مثل الترقيات، الترسيم وغيرها.
ويتأسر اللجان المتساوية الأعضاء، السلطة التي تنصب لديها، بمعنى الوزير المختص على مستوى الوزارات، الوالي أو مدير الهيئة على المستوى المحلي².
تجتمع اللجان بطلب من الرئيس أو من الإدارة المعنية، أو بطلب مكتوب يوقعه على الأقل نصف عدد ممثلي الموظفين أو بطلب من الإدارة أو المعنيين أنفسهم. ويتم اتخاذ قرار اللجان بالاقتراع السري، وبالأغلبية البسيطة. وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس³.

لا تعتبر قرارات اللجان شرعية إلا بحضور ثلاثة أرباع أعضائها، وفي حالة عدم الحصول على النصاب القانوني المقرر تؤجل القضايا المطروحة على اللجان، ويفصل فيها في الجلسة التالية، وذلك بحضور نصف أعضائها وذلك طبقا لنص المادة 19 من المرسوم رقم 84-10⁴.

2- الحالة التي تعرض على اللجنة الملفات التأديبية للموظفين.
حينما ترغب السلطة الرئاسية في تسليط عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، على الموظف المذنب، يتعين عليها في هذه الحالة عرض القضية على اللجنة المتساوية الأعضاء، المنعقدة كمجلس تأديبي. ويتم ذلك عن طريق تقرير مسبب توضح فيه السلطة الرئاسية

الأخطاء المنسوبة إلى الموظف⁵، ويتعين على المجلس التأديبي أن يفصل في القضية المعروضة عليه في أجل شهر واحد، ابتداء من يوم تبليغه. وإذا شرع في تحقيق ما فإنه يجوز للسلطة التي لها حق التأديب مد المهلة إلى ثلاثة أشهر بناء على اقتراح من مجلس التأديب، هذا حسب المرسوم 66-152. أما بالنسبة للأمر رقم 06-

¹ انظر المادة 64، من الأمر 06-03، قانون سبق ذكره.

² المادة 11، من المرسوم رقم 84-10، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، قانون سبق ذكره.

³ المادة 14، من المرسوم 84-10، القانون السابق الذكر.

⁴ تنص المادة 19، الفقرة 02 من المرسوم 84-10 على مايلي: «يتعين أن يحضر اجتماعات اللجان ثلاثة أرباع عدد أعضائها على الأقل، وإذا لم يبلغ النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال الثمانية (8) أيام الموالية، وعندئذ يصح اجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها».

⁵ المادة 02 من المرسوم 66-152، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن الإجراء التأديبي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 02/06/1966.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

03، قد قلص من هذه المدة إلى خمس وأربعين (45) يوم فقط¹. ومن حق المجلس أن يطالب بتحقيق إضافي، إذا رأى بأن المصلحة العامة تتطلب ذلك. وعلى رئيس المجلس تحديد الساعة، ويوم اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء، وإخطار الموظف المتهم بهذا التاريخ، قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل، قبل انعقاد المجلس التأديبي بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام².

ولكي تتضح الرؤيا أكثر سنتعرض، على سبيل المثال للإجراءات التي تتبعها اللجنة المتساوية الأعضاء، لدراسة الملف التأديبي للموظف المتهم، بارتكاب خطأ تأديبي من الدرجة الثالثة طبقاً للمرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

أولاً، يجب التذكير أن اللجوء إلى لجنة الموظفين التي تتعد كمجلس تأديبي، لا يكون إلزامياً طبقاً لأحكام المرسوم رقم 59-85 إلا في الحالات المنصوص عليها صراحة، وذلك في

العقوبات من الدرجة الثالثة.

إن هذه العقوبات لا يمكن للسلطة التي لها حق التعيين توقيعها، إلا بعد موافقة لجنة الموظفين وفقاً لأحكام المادة 127 من المرسوم 59-85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. كما أنه يجب التأكيد على أن لجنة الموظفين التي تنتظر في القضايا التأديبية للموظفين العامين، ينبغي لكي تكون أرائها منسجمة مع القانون وسليمة ويجب أن تكون منشأة بموجب نص تنظيمي، وغالباً ما يتم ذلك بقرار أو بقرار وزاري مشترك حسب الحالة، وإلا فإن كل إجراءاتها تكون مشوبة بعيب في الشكل وذلك حتى ولو تم تعيين الأعضاء بطريقة قانونية³.

عموماً فإنه عندما تجتمع لدى جهة الإدارة كل المعطيات والمعلومات الأساسية والضرورية التي تكون الملف التأديبي للموظف العام المتهم بارتكاب خطأ تأديبي، وبعد القيام بإجراء التحقيق الضروري في المساءلة التأديبية باحترام كل الضمانات اللازمة التي نص عليها قانون الوظيفة العامة، تقوم بعد ذلك أمانة المجلس التأديبي باستدعاء لجنة الموظفين التي تتعد كمجلس تأديبي⁴، مع ضرورة تحديد تاريخ

¹ المادة 166 من الأمر 03-06، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 2006/07/16.

² انظر نص المادة 168، من الأمر 03-06، القانون السابق الذكر.

³ تنص المادة 13، من المرسوم 84-10 على مايلي: «تجتمع اللجان المتساوية الأعضاء باستدعاء من رؤسائها أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل مرتين في السنة على الأقل مهما يكن الأمر»، قانون سبق ذكره.

⁴ التعليم رقم 20، المؤرخة في 1984/06/26، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين ولجان الطعن.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

وساعة ومكان انعقاد الاجتماع، مع التأكيد انه ينبغي أن يتم كل ذلك خلال الأجل القانونية والمحددة بشهرين من تاريخ صدور مقرر وقف الموظف العام المعني¹. عمليا جرت العادة أن يتم تحديد الجلسات التي تعقدها لجنة الموظفين في غضون 20 إلى 25 يوم، وذلك ابتداء من التاريخ الذي يتم فيه إخطار هذه الأخيرة بالخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام².

كما أن المدة القانونية المحددة بشهرين التي ينبغي خلالها مرور الموظف العام المتهم أمام اللجنة التأديبية يمكن أن تمتد إلى ستة أشهر على أكثر تقدير، وهذا في حالة واحدة فقط وهي إذا تعرض الموظف العام (المتهم بارتكاب خطأ تأديبي) لمتابعات جزائية لا تسمح ببقائه في وظيفته، وذلك بسبب الطبيعة الخاصة للوظيفة العامة. لا تسوى وضعيته إلا بعد أن يصبح القرار أو الحكم القضائي نهائيا وفقا لأحكام المادة 130 من المرسوم رقم 85-59 السالف الذكر.

من الضمانات الهامة التي أفرتها النصوص القانونية لصالح الموظف العام المعني في مواجهة سلطة الفصل التأديبي، انه سواء لم تجتمع اللجنة التأديبية في الأجل المحددة لها، وهي شهرين أو اجتمعت ولم تبلغ مقررها للموظف العام المعني، فإن الإدارة المستخدمة تكون هنا ملزمة بإعادة إدماجه في منصبه، وتعاد إليه حقوقه فيتقاضى كامل مرتبه وذلك استنادا لنص المادة 130 في فقرتها الخامسة من احكام المرسوم رقم 85-59 السابق الذكر³. وينبغي التذكير في هذا النطاق انه في حالة معارضة اللجنة التأديبية على اقتراح الإدارة الجهة المختصة بالتأديب الوظيفي الرامي إلى تسريح وفصل الموظف العام الموقوف فصلا تأديبيا بسبب ارتكابه لخطأ مهني جسيم، فإن الإدارة المعنية ملزمة قانونا بتسوية وضعية الموظف العام المعني، ومنها دفع كافة مستحقاته فيتقاضى الموظف العام كل مرتبه، ويعاد إدماجه في منصب عمله وذلك طبقا للفقرة الرابعة من المادة 130 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. كما يجب أن نشير إلى أن الإدارة وهي بصدد ممارسة وظيفتها التأديبية تجاه الموظف العام المعني، تكون مجبرة على احترام إجراءات قانونية يؤدي عدم احترامها إلى بطلان الإجراءات المتخذة مع تعرض القرار التأديبي إلى الإلغاء، وبمفهوم المخالفة فإن احترام الإدارة لكل الإجراءات والضمانات التي تنص عليها القوانين والتنظيمات

¹ انظر المادة 170، من الأمر 06-03، قانون سبق ذكره.

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سبق ذكره، ص 141.

³ المنشور رقم 05، المؤرخ في 12/04/2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الجزائرية، المحدد لكيفيات تطبيق المادة 130 و131 من المرسوم 85-59، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

في مجال الفصل التأديبي يؤدي إلى صحة القرار ومشروعيته. حيث تقضى رقابة الإلغاء على القرارات الإدارية غير المشروعة بأثر رجعي وكأنها لم توجد إطلاقاً¹.

المطلب الثاني: تنظيم وصلاحيات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تستند سلطة التأديب للجهة صاحبة التعيين في الوظيفة، مع إلزامية استشارة مجلس التأديب عندما يتعلق الأمر بالأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة التي يرتكبها الموظف، بما يعبر عن نوع من المشاركة الديمقراطية الإدارية في اتخاذ القرار التأديبي.

انطلاقاً مما سبق، خصصنا هذا المطلب لمعرفة تنظيم هذا المجلس التأديبي، ومجال اختصاصه فقسمناه إلى فرعين، خصصنا الفرع الأول للحديث عن تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء، أما الفرع الثاني، فتناولنا فيه اختصاصات هذه اللجان.

الفرع الأول: تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء.

طبقاً لأحكام المرسوم 84-10 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء، وتشكيلها، وتنظيمها وعملها. تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية، وذلك بهدف تقريبها كأجهزة من الجهة التي تتمتع حقيقة بسلطات التسيير، والسماح لها بالمتابعة الحسنة للحياة المهنية للموظفين سواء فيها يتعلق بالسرعة والتعجيل، أو بفعالية الإجراءات التي ينبغي اتخاذها في هذا المجال².

أولاً: على مستوى الإدارة المركزية.

لا تختص اللجان المتساوية الأعضاء المنشأة على مستوى الإدارة المركزية، إلا تجاه المستخدمين الذين يباشرون مهامهم على مستوى الإدارة المركزية بصفة فعلية، ويجوز للإدارة المعنية إحداث لجان لكل سلك، إذا كان عدد الأعوان كافياً. كما يجوز في حالة عدم اكتمال النصاب اللازم لإحداث لجنة لكل سلك اللجوء إلى طريقة الضم المنصوص عليها في المادة 02 من المرسوم 84-10 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها³.

ثانياً: على مستوى الإدارة المحلية

تنشأ على مستوى كل ولاية، لجان للمستخدمين، تحدث على مستوى كل سلك، أو عن طريق الجمع، أو ضم الأسلاك، للنظر في شؤون الموظفين العاملين على

¹ محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون عام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2008، ص 67.

² المادة 01، من المرسوم 84-10، المتعلق بتحديد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، قانون سبق ذكره.

³ المادة 02، من المرسوم 84-10: «يمكن أن تكون اللجان المتساوية الأعضاء المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه، حسب كل سلك أو مجموعة. ويؤخذ بعين الاعتبار في جميع الأسلاك، الضوابط الآتية: (قطاع النشاط، طبيعة الوظائف، عدد الموظفين، المستوى السلمي للسلك، ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص).

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

مستوى الولاية، باختلاف الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم، الأمانة العامة، المديرية التنفيذية، المؤسسات العامة المحلية.

تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفقاً لأحكام المادة 63 من الأمر 06-03 حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية¹.

ثالثاً: على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية

على غرار المصالح الخارجية بالولاية، تنشأ على مستوى المؤسسات العامة المحلية لجان خاصة بالأسلاك النوعية للمؤسسة، كما تحدث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة، حسب السلك أو مجموعة الأسلاك، كلما سمح العدد بذلك. وفي حالة عدم توفر العدد الكافي لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة (أي أقل من عشرة أعوان على الأقل)، فإن الاختصاص في النظر في شؤونهم يعود إلى اللجان التي تتعد على مستوى الإدارة المركزية، والجدير بالملاحظة أن اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، تنشأ بموجب قرار يتخذه الوزير المعني، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

في حين تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الولايات، والمؤسسات الوطنية المحلية، بمقتضى قرار يتخذه الوالي بعد طلب رأي اللجنة المكلفة بالوظيفة العمومية*.

الفرع الثاني: اختصاصات اللجان متساوية الأعضاء.

تتمتع اللجان متساوية الأعضاء بنوعين من الاختصاصات في مجال العقوبات التأديبية:

أولاً: الاختصاصات الاستشارية: تتمتع اللجان متساوية الأعضاء باختصاصات استشارية في المسائل التالية:

- العقوبة من الدرجة الثانية.
- تمديد فترة التربص.
- الترقية في الدرجة أو الرتبة.
- الانتداب التلقائي والنقل الإجباري.
- الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سبق ذكره، ص 365 و366.

* حيث أن طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية إلزامي، يتم بموجب رسالة، يوضح فيها السلك أو الأسلاك المعنية بإنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء، وتعدادها وعدد الممثلين المقرر. وتلتزم مصالح الوظيفة العمومية بالرد عليها في أجل لا يتعدى الثمانية (08) أيام من تاريخ تلقي الطلب، وعدم الرد في هذا الأجل يعتبر بمثابة قبول مكتسب.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

- حركة الموظفين السنوية.
- الإدراج في أحد أسلاك الانتداب.¹
وفي هذه المسائل فإن السلطة الرئاسية ملزمة باستشارة اللجان المتساوية الأعضاء في مجال العقوبات من الدرجة الثانية، وإلا تعرضت قراراتها التأديبية إلى الإلغاء، حتى ولو لم تكن مقيدة بالالتزام برأي هذه الجهة. وبموجب الأمر 03-06 للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء اختصاص تأديبي فقط حسب نص المادة 165 منه.
ثانياً: الاختصاصات التأديبية: بالإضافة لكل هذه الاختصاصات الاستشارية، تشترط موافقة اللجان التأديبية على العقوبات من الدرجة الثالثة، والدرجات الرابعة بالنسبة للأمر 03-06، والثالثة بموجب المرسوم 85-59² وعلى كل التدابير التي تحمل الطابع التأديبي بالإضافة إلى مسائل أخرى، وذلك على الشكل التالي:

- رفض قبول الاستقالة من طرف الإدارة.
- تغيير رتبة الموظف العام أو درجات الترقية.
- التقاعد التلقائي. والتسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو إلغائها.
- التنزيل في الرتبة أو الدرجة³.
مما سبق يتضح بأن اللجان متساوية الأعضاء، تعمل تارة كهيئة استشارية، وتارة أخرى كمجلس تأديبي في مسألة العقوبات من الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة.
ثالثاً: مدى إلزامية رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
إن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تختص بمهام في المجال التأديبي للموظف على أساس أن المتابعة التأديبية ذات طابع فردي، وأن المشرع جعل المرور برأي اللجنة أمراً إلزامياً، لذا سنتطرق إلى قيمة وطبيعة رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.
موقف المشرع قبل صدور الأمر 03-06: بالرجوع إلى نصوص المواد 125، 126، 127 من المرسوم 85-59 السالف الذكر نلاحظ نقطتين هامتين:
- تقرر السلطة التي لها صلاحيات التعيين عقوبات الدرجة الأولى دون استشارة لجنة
- الموظفين، أما العقوبة من الدرجة الثانية فللموظف حرية رفع قضيته للجنة لإبداء رأيها في العقوبة المسلطة عليه؛

¹ المادة 09، من المرسوم 84-10، المتعلق بتحديد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، قانون سبق ذكره.

² المرسوم 85-59، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 31، الصادرة في 24/03/1985.

³ المادة 10، من المرسوم 84-10: «تعد الآراء التي تُدلى بها اللجان المتساوية الأعضاء استشارة إلا في الحالات الآتية التي تكتسي فيها طابعاً إلزامياً: (-الانتداب التلقائي أو النقل الإجباري للذان يعترض عليهما العون المعني،-رفض قبول الاستقالة،-الترقية في الدرجة أو الرتبة،-التنزيل في الرتبة أو الدرجة أو الإحالة على التقاعد تلقائياً، والتسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو إلغائها)».

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

- أما بالنسبة للعقوبة من الدرجة الثالثة، فيجب على السلطة التأديبية الأخذ برأي لجنة الموظفين إلزاميا، وهذا ما نفهمه بمفهوم المخالفة للمادة 127 التي تنص: « تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة، بعد موافقة لجنة الموظفين».

إن المتأمل لنص هذه المادة الأخيرة يدرك أن رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ملزم للسلطة التأديبية.

2- موقف المشرع بعد صدور الأمر 06-03: بالنسبة لتشريع الوظيفة الحالي، فمن خلال المادة 165 من الأمر 06-03 التي تنص: « تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة».

يتضح أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال نص هذه المادة أنه رأي استشاري فقط لا أكثر ولا أقل، ولا يجب أن نفهم من نص المادة 165 السالفة الذكر أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رأيا ملزما للسلطة التأديبية، بل هو إجراء إلزامي على السلطة التأديبية قبل توقيع العقوبة على الموظف (بأن تبدي رأيها كاستشارة فقط) وبالتالي يعود القرار الأخير للإدارة الموقعة للتأديب.

فعدم إلزامية رأي وتوصيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يمثل ثغرة كبرى في النظام التأديبي، ويهدر الحكمة التي استهدفها المشرع من إنشاء مثل تلك المجالس، فطالما أن الإدارة لا تلتزم بما تنتهي إليه اللجان في قراراتها، فإن هذا حسب رأينا تقليل من شأن هذه اللجان وخرق لهذه الضمانة.

تأكيدا على أهمية الاستشارة في المجال التأديبي، قضت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى،¹ ببطلان مقرر الفصل المتخذ من وزير الداخلية في حق الموظف (س س)، الذي كان يشغل مديرا عاما لمركب مواد البناء لولاية الجزائر، مبررا ذلك بأن قرار فصل المدعى لا يمكن اتخاذه من طرف وزير الداخلية إلا بعد مراعاة إجراء الاستشارة للمجلس التنفيذي الولائي، طبقا للمادة 18 من مرسوم 83-200². التي تقضي بأن تعيين مدير المؤسسة العمومية المحلية للولاية يتم بموجب مقرر يتخذه الوالي بعد أخذ رأي المجلس التنفيذي الولائي، ويتم وضع حد لمهامه وفق

¹ المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 46877، مؤرخ في 16/05/1987، قضية(س س) ضد وزير الداخلية ومن معه)،المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1990، ص ص.188-190.

² المرسوم رقم 83-200 المؤرخ في 19/03/1983، الذي يحدد شروط إنشاء المؤسسات العمومية المحلية وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 12، الصادرة بتاريخ 22/06/1983.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

نفس الأوضاع، وعليه قضت الغرفة الإدارية ببطلان قرار الفصل بسبب عيب في إجراءاته¹.

المبحث الثاني: لجان الطعن واللجان التقنية.

أنشأ المشرع لجان بغرض توفير أكبر الضمانات الممكنة للموظفين، وحمائهم من تعسف الإدارة المستخدمة وهي عبارة عن هيئات داخلية متساوية الأعضاء أي تتشكل مناصفة بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين، تشارك في تسيير و تنظيم الوظيفة العمومية وسير مصالحها، وهذه الهيئات متمثلة في لجان الطعن واللجان التقنية. على هذا الأساس قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين: حيث تناولنا في المطلب الأول: لجان الطعن، أما المطلب الثاني: فخصصناه للحديث عن اللجان التقنية.

المطلب الأول: لجان الطعن.

تعتبر لجان الطعن هيئة طعن في القرارات التأديبية الأكثر جسامة المتخذة من طرف الإدارة عن طريق اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إتجاه الموظفين وذلك نظرا لما تحتويه هذه العقوبات من الأثر البالغ على المسار المهني للمعنيين هذا من جهة، ومن جهة أخرى حتى يتمكن الموظفين من ضمان حقهم في الطعن في مثل هذه القرارات التأديبية إلى لجنة أعلى من تلك التي أصدرت القرار، والتي عادة ما تحتوي هذه اللجان على إطارات وممثلين قادرين على دراسة طعونهم بروية ووفقا للنصوص القانونية السائدة في ذلك المجال².

وعندما لا يكون للتظلم الرئاسي أي جدوى في حل منازعات الموظف، الناشئة بينه وبين إدارته، وذلك بسبب إصرارها على الإحتفاظ بالقرار التأديبي الصادر عنها، فإن ذلك يستدعي لجوء الموظف إلى التظلم لدى هيئة خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة³.

ولجان الطعن هي هيئات متساوية الأعضاء تنشأ على مستوى كل قطاع وزاري ولدى كل والي يترأسها الوزير أو ممثله، أو الوالي أو ممثله، وللجان الطعن دورا كبيرا في تدعيم حماية وصيانة حقوق الموظفين و تفادي إجراءات من شأنها أن تعرقل مجرى حياتهم المهنية و خصوصا بالنسبة للعقوبات التأديبية الأكثر خطورة.

¹ملكية مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي، مذكرة ماجيستير، في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون منازعات إدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2012، ص76.

²عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر«دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه وإجتهد القضاء الإداريين» الوادي، مطبعة مزوار، الطبعة الأولى، 2011، ص23.

³عفاف ديديش عاشور، الطعن في تأديب الموظف العام، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012، ص ص.41 و42.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

انطلاقاً من هذا قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، حيث تناولنا، تشكيلة لجان الطعن وصلاحياتها (الفرع الأول). وضوابط الطعن في القرار التأديبي الصادر عن لجنة الطعن (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تشكيلة لجان الطعن وصلاحياتها.

سندرس في هذا الفرع كلا من التشكيلة والصلاحيات للجان الطعن.
أولاً: تشكيلة لجان الطعن.

تتشكل لجان الطعن من ممثلي المستخدمين، المنتخبين بالتكافؤ، أي مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين¹.

يتكون نصف عدد لجان الطعن من ممثلي الإدارة، و يعينون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل، و يتكون نصفها الآخر من ممثلي الموظفين الذين يعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية. يتراوح عدد ممثلي كل طرف بين 05 إلى 07 أعضاء².

ترأس اللجنة السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم، ممثليهم في لجان الطعن³.

يجب أن تُنصَّب لجان الطعن في أجل شهرين (02) بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء⁴.

ثانياً: صلاحيات لجان الطعن.

تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر⁵.

يمكن للإدارة أو المعينين أنفسهم أن يلجؤوا إلى لجان الطعن خلال 15 يوماً بعد اتخاذ اللجان متساوية الأعضاء القرار وذلك في حالة القرارات الآتية فقط:

- التنزيل في الرتبة أو الدرجة.
- الإحالة على التقاعد الإجباري.
- التسريح مع بقاء حقوق المعاش.
- التسريح مع إلغاء المعاش¹.

¹ المادة 65، الفقرة 2، من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، قانون سبق ذكره.

² المادة 23، من المرسوم 84-10، الذي يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، قانون سبق ذكره.

³ المادة 65، الفقرة 3، من الأمر 06-03، السابق الذكر.

⁴ المادة 66، من الأمر السابق الذكر.

⁵ المادة 67، من الأمر السابق الذكر.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة*، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار². بالإضافة إلى ذلك فإنه يمكن للإدارة أيضاً أن تلجأ إلى لجنة الطعن وهذا بصدد الطعن في آراء وقرارات لجنة الموظفين (المجلس التأديبي)، وذلك في حالة عدم تناسبها مع مقترحات الإدارة³.

بالنسبة للتنزيل في الرتبة، فهي إجراء يتمثل في تعيين الموظف في الرتبة المباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها، فتطبيق هذه العقوبة، يفترض وجود مثل هذه الرتبة، وفي الواقع فإن التخفيض لا يمكن أن يرتب عنه الإقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف.

أما التسريح، فهو إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل الأموال العمومية أو الخاصة أو اختلاس متعلق بالخدمة أو الاستقالة من الوظيفة مقابل مبلغ مالي.

الإحالة على التقاعد الإجباري هو إجراء يتضمن فقد صفة الموظف واعتباراً لجسامة هذه العقوبة فالمشرع يشترط مراعاة عند توقيعها توفر المعنى على شروط الإحالة على التقاعد، بمعنى أنه عمل على الأقل لمدة 15 سنة خدمة صالحة للتقاعد مع قابلية التمتع بمنحة التقاعد لاحقاً عند الاقتضاء إلى غاية توفر شرط السن اللازم⁴.

نلاحظ أن المشرع ذكر الحالات التي يمكن للمعني أو الإدارة بتوفرها اللجوء إلى لجنة الطعن على سبيل الحصر بذكره عبارة (فقط).

والطعن كي يكون مؤسسا يتوجب أن يكون سليماً من حيث شكله ومضمونه.

1) الطعن في القرار من حيث الشكل:

وهذا من حيث النقاط التالية:

1- التبليغ: يتحرى فيه الموظف أنه تم تبليغه بالإستدعاء الخاص بالمثل أمام المجلس التأديبي بموجب تبليغ رسمي حسبما تنص عليه المادة 168 والتي توجب أن يرسل قبل 15 يوماً عن طريق البريد برسالة مضمونة الوصول. فإذا كان التبليغ شفويًا أو تم إرساله عبر الفاكس أو البريد العادي ؛ فهذه أولى نقاط الطعن من حيث الشكل

¹ المادة 24، من المرسوم 84-10، مرسوم سبق ذكره.

* العقوبة من الدرجة الثالثة: (التوقيف عن العمل من (4) إلى ثمانية (8) أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري)، العقوبة من الدرجة الرابعة: (التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح).

² المادة 175، من الأمر 06-03، سبق ذكره.

³ عفاف ديديش عاشور، الطعن في تأديب الموظف العام، مرجع سبق ذكره، ص 43.

⁴ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سبق ذكره، ص 438.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

2- حق الإطلاع على الملف التأديبي: هل تم تمكين الطاعن من الإطلاع على ملفه قبل 15 يوما من انعقاد مجلس التأديب حسب ما نصت عليه المادة 167 من قانون الوظيفة العمومي؟.

إذا لم يتم ذلك فهذه النقطة الثانية من الطعن من حيث الشكل.

3- حق الدفاع: هل تم إعلام الطاعن وتمكينه من حق الإستعانة بمدافع أو محامي وتقديم الشهود؟ حسبما نصت عليه المادة 169 من قانون الوظيفة العمومية؟.

إذا لم يتم ذلك فهذه النقطة الثالثة للطعن من حيث الشكل.

4- التبليغ بقرار العقوبة التأديبية: هل تم تبليغ الطاعن بقرار العقوبة التأديبية بقرار كتابي في أجل 8 أيام من إصدار العقوبة حسبما نصت عليه المادة 172 من قانون الوظيفة العمومي؟.

إذا لم يتم ذلك بهذه الطريقة فهي النقطة الرابعة للطعن من حيث الشكل.

5- تشكيلة اللجنة المتساوية الأعضاء: هل انعقدت اللجنة وفقا للنصاب القانوني المحدد بثلاثة أرباع من أعضائها؟، وهل تم الفصل في العقوبة التأديبية بموجب المصادقة من طرف أغلبية الأعضاء الحاضرين؟.

إذا لم يتم ذلك فهذه النقطة الخامسة للطعن من حيث الشكل.

6- عدم صدور النصوص التنظيمية لقانون الوظيفة العمومية رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 :

فقد نصت المادة 73 من هذا القانون على أن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي يكون عن طريق التنظيم. ومنذ صدور هذا القانون في 2006 لم تصدر النصوص المنظمة لعمل اللجان المتساوية الأعضاء.. وهو ما يعني قانونا بطلان إجراءاتها..

2) الطعن في القرار من حيث الموضوع:

ما دام أن القرار الذي صدر في حق الموظف جاء بمقتضى الفصل الثالث من قانون الوظيفة العمومية الذي يحدد الأخطاء المهنية . والتي نصت عليها المواد 177 وما يليها (أخطاء من الدرجة 1، 2، 3، 4)؛ فهذه المواد قامت بذكر الأخطاء المهنية على سبيل الحصر.

فيتوجب إذن على الطاعن التأكد من الحالات المنصوص عليها في هذه المواد ومدى مطابقتها مع حالته ومع العقوبة المسلطة عليه إن كانت تتوافق مع نص المادة 163 التي تحدد العقوبات التأديبية.

يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابية في أجل أقصاه ثلاثة (03) أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها، إما بإبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

ويعتبر الطعن المرفوع في الأجل المحدد قانوناً معلقاً للعقوبة¹. بمعنى يوقف تنفيذ القرار التأديبي وتبقى العقوبة غير نافذة، ويبقى الموظف في منصبه وتبقى جميع حقوقه قائمة إلى غاية الفصل في هذا الطعن.

وهذا ما أكدته مجلس الدولة في إحدى قراراته²، أن الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن يُقَفُّ القرار الإداري المطعون فيه الصادر عن اللجنة المتساوية الأعضاء، معتمداً في ذلك على نص المادة 25 من المرسوم 10-94 المتضمن اختصاص وتشكيله وتنظيم وسير اللجان التأديبية.

عندما تتخذ سلطة التعيين قرار العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فإنه على هذه الأخيرة أن تُبَيِّنَ في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتجاوز خمسة وأربعين يوماً³.

وبعد النطق بالعقوبة التأديبية، يمكن للموظف بعد ذلك رفع تظلماً أمام لجنة الطعن، وهذا في أجل أقصاه شهر واحد، ابتداءً من تاريخ تبليغه بمقرر العقوبة⁴. وتعتبر آراء لجنة الطعن إجبارية، سواء رفضت الطعن المرفوع أمامها أو قبلته، حيث تُصدر لجنة الطعن آراء إجبارية تُوصي بها الإدارة لإتخاذ التدابير اللازمة، سواء برفع العقوبة أو تعديلها أو تثبيتها⁵.

ونستخلص من ذلك أنه في حالة إبطال العقوبة التي أقرتها سلطة التأديب من طرف لجنة الطعن، فإن القرار الذي أصدرته سلطة التأديب يصبح دون أساس، أي كأنه لم يكن، وأما إذا قامت لجنة الطعن بتثبيت العقوبة المقررة من سلطة التأديب، فإنه ينبغي على الإدارة أن تُثَبِّتَ تلك العقوبة.

وتجدر الإشارة إلى أن الموظف العام ليس مُجبراً بأن يُقدم الطعن أمام لجنة الطعن الولائية، بل باستطاعته عدم اللجوء إليها، ويرفع دعواه مباشرة أمام القاضي الإداري، ذلك أن الأمر رقم 06-03 في مادته 175، قد أقر حق الموظف في رفع تظلم أمام لجنة الطعن، وهذا التظلم ليس إجبارياً وذلك لإستعمله عبارة "يمكن للموظف...". في نص المادة الأنفة الذكر. وعلى هذا الأساس، فإن لجنة الطعن تعتبر هيئة إستشارية، لكن آرائها بعد الإستشارة ذات طابع إلزامي.

وفي هذا السياق، ذهب مجلس الدولة إلى أن الآراء التي تصدر عن لجنة الطعن، ليست بالقرارات الإدارية، بل هي آراء إستشارية تُفرض حسب الحالة على الإدارة، وبالتالي لا يُمكن الطعن فيها بعيب تجاوز السلطة أو بأي عيب من العيوب

¹ المادة 25، من المرسوم 10-84، مرسوم سبق ذكره.

² قرار مجلس الدولة، (الغرفة الثانية)، ملف رقم 008041، بتاريخ 2003/03/18، قضية (خ ب) ضد (مدير القطاع الصحي بالمسيلة)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص 183.

³ المادة 165 من الأمر رقم 06-03، سبق ذكره.

⁴ المادة 175 من الأمر رقم 06-03، السابق الذكر.

⁵ المادة 25 من المرسوم رقم 10-84، مرسوم سبق ذكره.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

التي تُصيب القرار الإداري، بإعتبار أن الآراء المطعون فيها ليست ممضاة عن الوالي وليس مُحررها. ولهذه الأسباب قضى مجلس الدولة بأن الآراء التي تُصدرها لجنة الطعن ليست بالقرارات الإدارية؛ ونحن نرى أن قرار مجلس الدولة في هذا السياق غير مستساغ، بإعتبار أن آراء لجنة الطعن هي آراء إجبارية بالنسبة للموظف والإدارة، حيث تصدر هذه الآراء عن ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين بحضور الوالي أو بغيابه، فهي آراء منسوبة إلى الوالي، وهذا ما أكدته المادة 23 من المرسوم 10/84؛ وبالتالي فإننا نرى أن قرار مجلس الدولة لم يكن مستساغاً، لأن توصيات لجنة الطعن تُعد من قبيل القرارات الإدارية، وبناءً على ذلك جاء قرار مجلس الدولة منافياً لنص المشرع في المادة 25 من المرسوم 10/84¹.

إلا أن قرارات مجلس الدولة الفرنسي، قد أقرت حق الموظف في أن يطعن في آراء لجنة الطعن، حيث اعتبر أن ما يصدر عنها هو بمثابة قرارات إدارية، قد أضر بمصالحه مما يُخول للموظف حق الطعن في آرائها، وهذا ما أخذ به مجلس الدولة في العديد من قراراته².

الفرع الثاني: ضوابط الطعن في القرار التأديبي الصادر عن لجنة الطعن.

بعد أن يستنفذ الموظف كافة الوسائل الإدارية للطعن، لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار التأديبي الصادر بتوقيع العقوبة التأديبية بحقه. فالرقابة القضائية ضمان هامة للموظف في مواجهة السلطة التأديبية، لا نبالغ إذا اعتبرناها من أهم الضمانات التأديبية، لأن ترك النزاع بين الإدارة والموظف لتفصل فيه بنفسها، لا يمكن أن يبث الثقة في نفوس الموظفين، و لأن مقتضيات العدالة تأبي أن يكون الخصم هو الحكم في النزاع، وعليه يمكن للمتضرر من القرار الإداري التأديبي المطالبة بإخضاعه لرقابة القاضي الإداري، حسب مستوى الاختصاص والتدرج القضائي وطبقاً للنصوص القانونية المنظمة لمختلف الهياكل الإدارية³.

يخضع القرار التأديبي لرقابة القاضي الإداري*، التي قد تضيق في حالة وضوح النصوص القانونية وتحديد الأسس الكبرى التي يقوم عليها النظام التأديبي، بما يسمى الرقابة القضائية على مدى مشروعية القرار التأديبي، التي لا تختلف عن رقابة القضاء الإداري على القرارات الإدارية بشكل عام. لأن القرار التأديبي هو قرار إداري، تتركز من خلاله رقابة القاضي الإداري على مدى مشروعية الجانب الخارجي للقرار التأديبي و ذلك من خلال رقابته لركن الاختصاص الذي يوجب ضرورة إصدار القرار التأديبي من السلطة المختصة قانونياً بالتأديب و ذلك خلال

¹ عفاف ديديش عاشور ، الطعن في تأديب الموظف العام، مرجع سبق ذكره، ص43 وما بعدها.

² عفاف ديديش عاشور ، الطعن في تأديب الموظف العام، مرجع سبق ذكره، ص45.

³ منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مرجع سبق ذكره، ص62.

* يظهر إختصاص القاضي الإداري في منازعات التأديب المتعلقة بالوظيفة العمومية، من خلال نص المادتين 800 و 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09-08.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

الأجال المحددة لها قانونا، وفي هذا الصدد ذهب مجلس الدولة في قراره 7462، إلى إلغاء قرار مدير التربية لولاية سطيف القاضي بعزل معلم بالمدرسة الأساسية "بتالة إيفاسن"، حيث تتخلص وقائع هذه القضية في كون هذا المعلم أصيب بمرض عصبي أثناء مساره المهني، حيث استفاد من عطل مرضية طويلة المدى، ما أدى بمدير التربية إلى إصدار قرار العزل خلال فترة تواجدته في العطلة المرضية الشرعية، هذا الأمر الذي أدى إلى اعتبار القرار التأديبي باطلا لأنه جاء خارج الأجال القانونية المحددة قانونا لذلك¹.

كما يراقب القاضي الإداري ركن الشكل والإجراءات الذي تمر عليه مرحلة إصدار القرار التأديبي مثلا عن عدم استشارة المجلس التأديبي، بحيث ألزم المشرع الجزائري السلطة التأديبية من أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء و ذلك لما يتعلق الأمر بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وأي خرق من الإدارة لهذا الإجراء الجوهري يجعل القرار التأديبي باطلا، ويظهر ذلك من خلال قرار مجلس الدولة في قضية بين موظف و والي ولاية البيض، حيث جاء في الحثيات الأخيرة في القرار الآتي "...حيث أنه لمجلس الدولة، أن المستأنف لم يعرض ملفه على لجنة التأديب، طبقا لنص المادة 129، 177 من المرسوم 85-59 السالف الذكر قبل عزله، مما يجعل قرار الولاية تعسفيا ومتجاوزا للسلطة"².

كما يركز القاضي على الجانب الداخلي حيث تشمل عيوب المشروعية الداخلية للقرار التأديبي عيب مخالفة القانون الذي تعتبر أهم أوجه الإلغاء وأكثرها تطبيقا في الواقع، وهنا رقابة القاضي الإداري تنصب وتستهدف ركن المحل في القرار التأديبي، وتتنوع صور مخالفة القرار التأديبي للقانون، فتكون تارة مخالفة لنص من نصوص القوانين أو اللوائح أو تطبيقاتها، وتارة أخرى تكون المخالفة في تفسير القوانين أو اللوائح، أو تطبيقاتها عندما تكون القاعدة القانونية غير واضحة وتحتل التأويل.

ومن التطبيقات القضائية لعيب الخطأ في تطبيق القانون في القرار التأديبي ما ذهب إليه مجلس الدولة لما ألغى قرار تأديبي في حق حارس بلدي ضد والي ولاية عين الدفلى، وهذا بمناسبة خطأ في تطبيق القانون من طرف هذا الأخير، حيث جاء في القرار: "حيث أن المستأنف عليه توقف عن ممارسة عمله بسبب المرض وأن الشهادات الطبية المودعة بالملف تثبت ذلك.

¹ مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 7462، مؤرخ في 25/02/2003، في قضية (س، ر) ضد (مدير التربية لولاية سطيف)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، 2004، ص ص. 166-168.

² كمال بن لحرش، عصرنة الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص ص. 39 و 40.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

حيث أن المادة 136 من المرسوم 85-59 والمثارة من المستأنف خاصة بالموظف الذي يتخلى عن منصب عمله بإرادته وقبل عزله يجب إنذاره مرتين للالتحاق بالمنصب.

حيث أن المادة 136 من المرسوم 85-59 لا مجال لتطبيقها في قضية الحال لأن تخلف المستأنف عليه عن وظيفته كان بسبب المرض وأن الشهادات الطبية دالة على ذلك، حيث أن العطل المرضية للموظف توقف علاقة العمل ولا تقطعها.

حيث أن المستأنف أصدر القرار المؤرخ في 17/05/2003 تحت رقم 155 بعزل المستأنف عليه من منصب عمله وهو في عطلة مرضية رغم أن العلاقة بين المستأنف والمستأنف عليه كانت متوقفة.

حيث أن القرار المطعون فيه بالإلغاء المتضمن تسريح المستأنف عليه جاء مخالفا للقانون¹.

كما يمارس القضاء رقابته على عيب الانحراف بالسلطة في القرار التأديبي للوظيفة العامة هي وجه لعدم المشروعية الموضوعية للقرار وترتبط على نحو مباشر بنية مصدر القرار ذاته، وإنما تتداخل في أمور نفسية قد لا يكون من السهل على القاضي استظهارها²، أو المدعي من إثباتها و لذلك فإن تطبيقاته القضائية عادة ما تكون قليلة. مثلا العقوبة المقنعة* التي تقوم الإدارة باستعمالها على أساس أنها إجراء تنظيمي لمصلحة المرفق العام إلا أنه في الحقيقة عقوبة تأديبية تعسفية في حق الموظف وتعتبر نوع من أنواع إساءة استعمال السلطة و لتوضيح ذلك أكثر جاء في قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا ما يلي: "حيث أن السيد(ش. ع) يشغل منصب متصرف إداري بولاية بسكرة. وأنه تم تعيينه أمينا عاما لدائرة" مشونش " وأنه بناء على عدم التحاقه بوظيفته الجديدة، قام الوالي بفصله. حيث أن الاجتهاد القضائي استقر على أن النقل يتم لصالح المرفق العام بشرط أن لا يشكل هذا نقلا تلقائيا، لكن و حيث يستخلص من قضية الحال أن(ش. ع) كان محل تنزيل مقنع في

¹ كمال بن لحرش، عصرنة الوظيفة العامة، مرجع سبق ذكره، ص 40.

² كمال بن لحرش، عصرنة الوظيفة العامة، المرجع السابق الذكر، ص 41.

* على غرار الإجراءات التأديبية الصريحة التي تتخذها السلطة التأديبية، والتي يترتب عليها توقيع عقوبات تأديبية كما هو منصوص عليه قانونا، إلا أن هناك نوعا من العقوبات التي توقعها الإدارة على الموظف دون اللجوء إلى الإجراءات التأديبية المنصوص عليها قانونا، بغرض التخلص من الموظف بأيسر التكاليف، وحتى لا يتعرض قرارها للإلغاء من طرف القضاء الإداري، وما يترتب على الإلغاء من ضرورة إعادة الموظف إلى منصبه وتسوية وضعيته المهنية، وهذا النوع من العقوبات هو ما يعرف بالعقوبة المقنعة، كالنقل التلقائي للموظف، أو الإحالة على التقاعد...

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

الرتبة تحت غطاء النقل، وأنه بصفته متصرفا إداريا كان يتمتع بصنف 5/17^{**} في حين أن صنف الأمين العام هو 2/17¹.

كما ينظر القاضي الإداري في مدى تناسب العقوبة والخطأ التأديبي و مثلا على ذلك ما جاء في قرار مجلس الدولة لسنة 2011 رقم 068965، والذي اعتبر مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ التأديبي، مبدأ قانونا أن اللجنة التأديبية ملزمة بمراعاة التناسب بين درجة الخطأ المرتكب ودرجة العقوبة المتخذة بشأنه، فإن قرار لجنة الطعن الوزارية بإلغاء قرار اللجنة التأديبية الذي سلط عقوبة التسريح المصنفة في الدرجة الرابعة على موظف ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة يعد غير مطابق للتنظيم المعمول به².

المطلب الثاني: اللجان التقنية.

انشأ المشرع بموجب الأمر 66-133 وكذلك الأمر 06-03 حسب المادة 62 منه لجان تقنية كرسست حسن التسيير لحياة الموظفين، تنشأ لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تقوم بمهام استشارية في المسائل المتعلقة بالوظيفة العمومية. انطلاقا من هذا إرتأينا تقسيم المطلب إلى فرعين، حيث عرفنا اللجنة التقنية وتشكيلتها(الفرع الأول)، أما الفرع الثاني، فخصصناه للحديث عن مهام اللجنة التقنية.

الفرع الأول: تعريف اللجنة التقنية وتشكيلتها.

وسنسلط الضوء في هذا الفرع في التعريف باللجان التقنية أولا، ثم تشكيلتها ثانيا. أولا: تعريف اللجنة التقنية.

هي مجموعة من الأشخاص يتم اختيارهم أو يعينون لأداء مهمة معينة. ومعنى عبارة التقنية: هي استخدام الأدوات والآلات والأساليب لكي تجعل العمل ميسورا وأكثر إنتاجية بمدة زمنية قصيرة واختصار للجهد والتعب. وتعتبر اللجان التقنية هيئات متساوية الأعضاء تشكل فضاء مميّزا، لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية. وقد تم التنصيص على تنصيب اللجان التقنية في أول أمر نظم الوظيفة العمومية وهو الأمر 66-133، يعترف بموجب هذا الأمر للموظفين بوضعية قانونية وتنظيمية إزاء الإدارة. ويترتب عن هذه الوضعية عدد معين من التبعات التي تستوجب أثارها البحث عن توازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف.

^{**} هذا التقييم في الرتبة والدرجة والقسم كان قبل تعديل 2006.

¹ المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 115657، مؤرخ في 05/01/1997، في قضية(والي ولاية بسكرة) ضد(ش ع)، المجلة القضائية، العدد الأول، الجزائر، 1997، ص ص. 101-103.

² مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 068965، مؤرخ في 17/11/2011، في قضية(مهندس لدى المعهد الوطني للإرشاد الفلاحي) ضد(المدير العام للمعهد الوطني للإرشاد الفلاحي)، مجلة مجلس الدولة، العدد العاشر، الجزائر، 2012، ص ص. 98-100.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

إذ أن هذا الموظف ليست له أية إمكانية ليقطع من جانب واحد الصلة التي تربطه بالإدارة ولاسيما انه لا يشارك في تحديد المحتوى الحقوقي للقرارات التي تنصبه في مهامه، فظهر انه من اللازم إقامة موازنة بين هذه القواعد وذلك بالاعتراف بالحق النقابي وبحمائية مصالحهم المهنية في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية واللجان المتساوية الأعضاء واللجان التقنية المتساوية الأعضاء. حيث نصت المادة 13 من هذا الأمر على إنشاء هذه اللجان في الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية، كما نصت على إنشائها المادة 71 من الأمر رقم 06-03 التي جاء نصها كما يلي: "تتشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وتتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين...".¹

كان يطلق على هذه اللجان في الأمر 66-133 بتسمية اللجان التقنية المتساوية الأعضاء.

ثانيا: كيفية تعيين ممثلو اللجنة التقنية.

تتشكل اللجان من بين الأعضاء الممثلين للإدارة وممثلي الموظفين الذين تم انتخابهم، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في اللجان التقنية، مما يعني أن تشكيل اللجان التقنية يتم بنفس النمط والأسلوب الذي تشكل به اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. يتم تعيين ممثلو الإدارة في اللجان التقنية من طرف الهيئة التي لها سلطة التعيين. وتترأس السلطة الموضوعية على مستواها ذات اللجان أو ممثل عنها تختاره من بين ممثلي الإدارة.² الجدير بالذكر أنه فيما يخص تحديد اختصاصات هذه اللجان وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي، وكذا كيفية سير الانتخابات فقد تركها المشرع إلى حين صدور نص قانوني لاحق، وهذا طبقا لنص المادة 73 من الأمر 06-133، غير أن هذا النص القانوني لم يصدر إلى يومنا هذا.³

من هنا نستنتج أن اللجان التقنية ما هي إلا حبر على ورق لأنها لم تتجسد فعليا وكل ما يتعلق بتشكيلتها وسير عملها غائب.

¹ المادة 71 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، قانون سبق ذكره.

² عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر «دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه وإجتهد القضاء الإداريين»، الوادي، مطبعة مزوار، الطبعة الأولى، 2011، ص 44.

³ سلوى تيشات، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية، مرجع سبق ذكره، ص 123.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

الفرع الثاني: مهام اللجنة التقنية.

تختص اللجان التقنية حسب الأمر 66-133 بدراسة كل المسائل المتعلقة بتنظيم وسير المصالح ولاسيما كل التدابير التي تستهدف عصرنة مناهج وتقنيات العمل.¹ يتضح لنا أن المشرع هنا لم يوضح بدقة المسائل المتعلقة بتنظيم وسير الوظيفة بل اكتفى بذكر عبارة (كل المسائل)، (كل التدابير) ومنه نستنتج أن المشرع ترك مجال اختصاص اللجان التقنية واسع بحيث يمكنها التدخل في أي مسألة بحجة أنها تهدف إلى عصرنة مناهج وتقنيات العمل.

كما تختص اللجان التقنية حسب الأمر 06-03 بالمسائل التقنية المحضة، حيث تستشار هذه اللجان في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات المعنية.²

يتضح من هنا أن المشرع جعل اختصاص اللجان في المسائل التقنية الخالصة حيث قام بتوضيحها مما أدى إلى إزالة الغموض الذي كان سائد في الأمر 66-133.

فهي بهذا النحو مكلفة بدور استشاري في كل القضايا المرتبطة بتنظيم وسير المصالح إما باقتراح ما تراه ملائماً من الإجراءات، وإما بناء على طلب من الوزير المعني بالإدلاء برأيها حول المشاريع الرامية إلى تحسين سير المصالح. وعموماً فإن الفارق الأساسي بين اللجان المتساوية الأعضاء واللجان التقنية هو في الاختصاص فقط، فبينما تختص الأولى بدراسة المسائل الإدارية ومشاكل الموظفين الفردية، وتختص الثانية بالمسائل الفنية المحضة وكيفية تحسين المردودية كما وكيفا.³

خاتمة الفصل الثاني:

¹ المادة 13 من الأمر 66-133، قانون سيق ذكره.

² المادة 70 من الأمر 06-03، قانون سيق ذكره.

³ محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، دون دار نشر، القاهرة، 1982، ص 99.

الفصل الثاني: النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى

تطرقنا من خلال هذا الفصل الثاني إلى هيئات الوظيفة العامة حيث تناولنا في المبحث الأول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بتحديد الإطار القانوني لها وذلك بتوضيح مراحل نشأة وتطور اللجنة ، كما أشرنا إلى تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وسير أعمالها ، بالإضافة إلى ضوابط وحدود صلاحيات اللجنة ومدى إلزامية آرائها.

أما في المبحث الثاني فقد تطرقنا إلى لجان الطعن واللجان التقنية، حيث وضعنا تشكيلة وصلاحيات كل هيئة من هذه الهيئات. ومن خلال هذا الفصل توصلنا إلى النتائج التالية:

- في مجال الوظيفة العمومية أنشأ المشرع الجزائري أجهزة مركزية تعود إليها مهمة تسيير وتنظيم شؤون التوظيف والموظفين؛
- إن ازدياد حجم الجهاز الإداري نتيجة لاتساع نشاط الدولة وتنوعه يؤدي حتما إلى ظهور وتنوع أجهزة وهيئات تلبى ذلك؛
- قيام المشرع الجزائري بإنشاء لجان متخصصة وأشرك في عضويتها مختصين بغرض أن يحقق هدفا إصلاحيا عاما، وهو تحسين مستوى الوظيفة العامة في الجزائر؛
- إن هيئات المشاركة والطعن هي هيئات داخلية تسيير الوظيفة العامة وتتولى تنظيم العلاقات بين الموظفين والإدارة؛
- هيئات الوظيفة العامة هي هيئات متساوية الأعضاء بمعنى تشمل عددا متساويا من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين من طرف الموظفين؛
- إن اللجان المتساوية الأعضاء تتمتع بنوعين من الاختصاصات، اختصاصات استشارية وأخرى تأديبية في مسألة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة؛
- إن المشرع الجزائري جعل المرور باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أمرا إلزاميا ولكن القرار الأخير يعود للإدارة الموقعة للتأديب؛
- قرارات لجان الطعن تكون لإبطال أو إثبات أو تعديل الآراء الصادرة من اللجان المتساوية الأعضاء؛
- تعتبر قرارات لجان الطعن، قرارات معلقة للعقوبة الصادرة؛
- تعتبر آراء اللجان التقنية آراء استشارية فقط؛
- تختص اللجان التقنية بالمسائل الفنية المحضة وكيفية تحسين المردودية كما وكيفا.

الختامة

وفي ختام دراستنا هذه يمكن أن نقول، أن جهاز الوظيفة العمومية في الجزائر يتشكل من أجهزة مركزية ممثلة في المديرية العامة للوظيفة العامة، والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وأجهزة أخرى ممثلة في هيئات المشاركة والطعن، بحيث أن كل جهاز من هذه الأجهزة حدد له المشرع دوراً منوط به، وبعد معالجتنا لمختلف جوانب موضوع بحثنا هذا توصلنا إلى الإجابة على الإشكالية المطلوبة، بأن أجهزة الوظيفة العامة، تساهم إلى مدى كبير في تطور وعصرنة الوظيفة العامة، وذلك من خلال تحديث وتنظيم سياسات التوظيف، وإدخال الإصلاحات الضرورية للقضاء على الفساد الإداري، وتغيير الإطار القانوني للوظيفة العامة، مما يؤدي حتماً إلى عصرنة تقنيات التسيير المهني للموظفين. حيث أن المشرع أعاد إلى ساحة الوظيفة العامة المجلس الأعلى للوظيفة العامة، كهيئة إستشارية، والذي نتوقع أن يكون له دوراً فعالاً في عصرنة الوظيفة العامة، بما تتطلبه الرؤيا المستقبلية لها. ومن نتائج بحثنا هذا:

- أن المشرع أنشأ أجهزة تشارك في حدود صلاحياتها، في تسيير الوظيفة العمومية، فمنها من تعتبره همزة وصل بين النظام السياسي والنظام الإداري، وهي الأجهزة المركزية والتمثلة في المجلس الأعلى للوظيفة العامة، والمديرية العامة للوظيفة العمومية. ومنها من تتولى تنظيم العلاقات بين الموظفين والإدارة، وهي الهيئات الداخلية للتسيير والتمثلة في اللجان المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن، واللجان التقنية؛
- وهذه الهيئات الاستشارية تلعب دوراً هاماً في مجال الوظيفة العمومية، سواء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، أو المجلس الأعلى للوظيفة العمومية. فرغم كون قراراتها غير ملزمة للإدارة، إلا أن استشارتها تعد ضرورية بحيث لا يمكن أن تتخذ قرار يخص الموظف دون الاستشارة، باستثناء قرار التوبيخ والإنذار والنقل؛
- تقوم المؤسسات والإدارات العمومية بضمان تكوين موظفيها، بإتباع برامج مخصصة للتكوين المتخصص، وتحسين المستوى وتجديد المعلومات؛
- قيد المشرع الجزائري حرية الإدارة في توقيع العقاب على الموظف المخطئ، من خلال استشارتها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، التي تتعد ك لجنة تأديب إذا كانت العقوبات المراد توقيعها على الموظف من الدرجة الثالثة والرابعة؛
- وجود مجالس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية المختصة بسلطة التأديب، ضماناً من ضمانات تحقيق الموضوعية والحياد، وضابط لحماية الموظف من تعسف سلطة التأديب؛

- تهدف هيئات الوظيفة العامة، إلى توحيد السياسة العامة للوظائف وطرح المشاكل وإيجاد الحلول لها، وذلك بإصدار التوصيات واستشارات في كل المسائل التي تهم الوظيفة العمومية؛
- المديرية العامة للوظيفة العمومية والمجلس الأعلى، منوط بهما مهمة الإصلاح الإداري، نظرا للصلاحيات القانونية الممنوحة لهما خاصة في مجال بناء وتسيير الوظيفة العامة. ولتفادي النقد الموجه للمجالس التأديبية والتي أكدت الدراسة عدم فعاليتها، نقترح أن يختص المجلس الأعلى للوظيفة العامة إلى جانب اختصاصاته الأخرى، بالسهر على مراقبة وتوجيه أعمال اللجان الوطنية والولائية وذلك فيما يخص الطعن في القرارات التأديبية، بمعنى أن تصبح هذه اللجان تابعة للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية؛
- يعتبر إنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بمثابة توجه حديث للدولة الجزائرية، والتي أخذت بفكرة الهيئات الاستشارية، لمساعدة الإدارة على اتخاذ القرارات الصحيحة. وقد أنشئ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، لتأطير أحسن للوظيفة العمومية وهذا لأهميتها في إرساء دولة المؤسسات وإعطاء حيز أكبر للنقاش وإبداء النصح في مجال التوظيف؛
- رغم صدور الأمر 06-03، بقي دور المجلس الأعلى للوظيفة العمومية غير مُفعّل وعلاقته بالحكومة غير واضحة، وليست لها أطر قانونية واضحة إلى غاية 2017 حيث صدر التنظيم الخاص به. وبالتالي يمكن القول أن صلاحيات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وآليات عمله مع الحكومة ستخرج من إطار العموميات إلى التطبيق الفعلي لآراء المجلس.
- **التوصيات:**
- فتح فضاءات أكبر للتشاور والمناقشة بين هيئات التسيير في الوظيفة العامة والحكومة؛
- تفعيل آليات عمل المجلس الأعلى للوظيفة العامة، واجتماعاته مع الحكومة بكل وزاراتها وكذلك تحديد نوع الاستشارة التي يصدرها ومدى الزاميتها للحكومة، وإنشاء موقع للمجلس ونشر كل ما يتعلق به وبعمله على غرار نظيره المغربي؛
- ضرورة ضبط وردع الجهاز الإداري، بالقوانين الصارمة فهذا يعد أحد نقاط البدء الاستراتيجية في إصلاح نظام التوظيف من أجل تحقيق المساواة؛
- تحقيق العدالة بين كافة الأفراد، وتضييق الهوة بين المساواة القانونية والمساواة الفعلية لضمان مردودية أفضل للموظف العام الفعلي.
- أيضا نتمنى من أن يعيد المشرع الجزائري النظر في المرسوم رقم 84-10 الذي يحدد إختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، والذي فيه نقائص وإختلالات منها، إسناد رئاسة هذه اللجان إلى الهيئة

الإدارية (مُسلطة العقوبة)، والذي يظهر فيه تحيز المشرع للإدارة، فالرئيس عادة يمارس صلاحياته ليس بإعتباره رئيسا لهذه اللجنة، بل بإعتباره مسؤول الإدارة.

- أيضا نتمنى يقوم المشرع بشرح بعض الأمور التي لا يزال ينتابها الغموض في الأمر 03-06، مثلا حسب أحكام نصوص الأمر 03-06، فإن الإدارة تُبلغ اللجنة المتساوية الأعضاء، حول العقوبة المسلطة على الموظف في أجل 45 يوما من إصدار قرار العقوبة، وكما هو معلوم فإن نوع من أنواع العقوبة من الدرجة الثالثة يتمثل في التوقيف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام، ونص المادة المتعلقة بالتبليغ، يصل أقصاه إلى 45 يوما كما أشرنا سابقا. وما يلاحظ هنا أنه، قد تنتضي عقوبة 4 أو 8 أيام وبعد أكثر من شهر تُبلغ اللجنة، فكيف ذلك؟. كيف لأن تبلغ الإدارة اللجنة المتساوية الأعضاء في عقوبة قد نفذت وانتهت منذ أكثر من شهر؟. وأيضا بالنسبة للموظف، حيث ذكرت المادة نفسها (م167) أنه يُبلغ بالعقوبة في أجل أقصاه (15)يوما، أي قد يكون تبليغه بالعقوبة بعد مضي 7 أيام من تنفيذ عقوبة (8) أيام عليه؟(أنظر المادة 165 و166 من الأمر 03-06).

قائمة المراجع

أولاً: النصوص القانونية.

أ/القوانين:

1. القانون 62-153، المؤرخ في 31/12/1962، المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 02، الصادرة بتاريخ 11/01/1963.
2. الأمر 66-133، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 46، الصادرة بتاريخ 08/06/1966.
3. الأمر 06-03، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 16/07/2006.

ب/النصوص التنظيمية:

1. المرسوم 66-152، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن الإجراء التأديبي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 02/06/1966.
2. المرسوم 66-142 المؤرخ في 02/06/1966، المتعلق بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 08/06/1966.
3. المرسوم 83-2000، المؤرخ في 19/03/1983، يحدد شروط إنشاء المؤسسات العمومية المحلية وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 12، الصادرة بتاريخ 22/06/1983.
4. المرسوم 84-10، المؤرخ في 14/01/1984، يحدد إختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.
5. المرسوم 84-11، المؤرخ في 14/01/1984، يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.
6. المرسوم 85-59، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة في 24/03/1985.

7. المرسوم 90-226، المؤرخ في 25/07/1990، المتعلق بالعاملين الشاغلين لوظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 31، الصادرة بتاريخ 1990/07/28.
8. المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 06 أفريل 1998، المتعلق بمفتشيات الوظائف العمومي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21 صادرة بتاريخ 12 أفريل 1998.
9. المرسوم التنفيذي رقم 04-147 المؤرخ في 19 ماي 2004، الذي يحدد صلاحيات المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية وتنظيمها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 31 صادرة بتاريخ 19 ماي 2004.
10. المرسوم التنفيذي رقم 14-193، المؤرخ في 03 يوليو 2014، يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الجريدة الرسمية، العدد 41 الصادرة في 06 يوليو 2014.
11. المرسوم التنفيذي رقم 14-194 المؤرخ في 03 يوليو 2014، المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 41 صادرة بتاريخ 06 جويلية 2014.
12. المرسوم التنفيذي رقم 17-319، المؤرخ في 02/11/2017، يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12/11/2017.

ج/ المناشير و التعليمات:

- 1- التعليمات رقم 20، المؤرخة في 26/06/1984، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين ولجان الطعن.
- 2- المنشور رقم 05، المؤرخ في 12/04/2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المحدد لكيفيات تطبيق المادة 130 و 131 من المرسوم 85-59، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

ثانيا: المؤلفات.

أ/ باللغة العربية.

1. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
2. عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر «دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه وإجتهد القضاء الإداريين»، الوادي، مطبعة مزوار، الطبعة الأولى، 2011.

3. محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، دون دار نشر، القاهرة، 1982.
4. موسى بودهان، النظام القانون للوظيفة العمومية في الجزائر، دار الأمة، الجزائر، سنة 2012
ثالثا: الرسائل الجامعية.
1. رشيد معيزة، مفتشية الوظيف العمومي كجهاز للرقابة في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013.
2. رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة يوسف بن خده، الجزائر العاصمة، 2016.
3. سلوى تيشات، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية، أطروحة دكتوراه، في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة «بومرداس»، الجزائر، 2014.
4. عفاف ديديش عاشور، الطعن في تأديب الموظف العام، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012.
5. كمال بن لحرش، عصرنة الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016.
6. محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون عام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2008.
7. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون عام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015.
8. محي الدين كدروسي و يحي مفتاح، إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر واثرها على أداء المرفق العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص تسيير وإدارة الجماعات المحلية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، 2016.
9. مصطفى الشريف، أعوان الدولة وتوظيفهم للإدارة الجزائرية، دراسة نظرية مقارنة، بحث للحصول على دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، معهد الحقوق والعلوم الأساسية والإدارية، جامعة الجزائر، 1977.

10. مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير، في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون منازعات إدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2012.
11. منير سلمان، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون عام، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2015.
12. مولاي لحسن بن فرحات، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير، في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2013.
13. يسرى بوعكاز، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف بالجزائر، مذكرة ماجستير، في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر، 2015.
- رابعاً: المقالات.
1. العربي محمد مياد، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بين الإختصاص والممارسة، مجلة العلوم القانونية (مجلة الكترونية)؛
الرابط: <https://www.marocdroit.com/a3955.html> / المجلس-الأعلى-للوظيفة-العمومية-بين-الإختصاص-والممارسة
2. جمال رميني، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر، مقال في مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31، ديسمبر 2017.
- خامساً: القرارات القضائية.**
- 1- المجلس الأعلى، الغرفة الإدارية، قرار رقم 46877، مؤرخ في 16/05/1987، قضية (س س) ضد (وزير الداخلية ومن معه)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1990.
- 2- القرار رقم 3.11.02، الصادر في 07/05/2002، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية، عدد 5003، الصادرة بتاريخ 13/05/2002.
- 3- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 008041، بتاريخ 18/03/2003، قضية (خ ب) ضد (مدير القطاع الصحي بالمسيلة)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004.
- 4- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 7462، مؤرخ في 25/02/2003، في قضية (س، ر) ضد (مدير التربية لولاية سطيف)، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، الجزائر، 2004.
- 5- المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، قرار رقم 115657، مؤرخ في 05/01/1997، في قضية (والي ولاية بسكرة) ضد (ش ع)، المجلة القضائية، العدد الأول، الجزائر، 1997.

6- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 068965، مؤرخ في 2011/11/17، في قضية(مهندس لدى المعهد الوطني للإرشاد الفلاحي) ضد(المدير العام للمعهد الوطني للإرشاد الفلاحي)، مجلة مجلس الدولة، العدد العاشر، الجزائر، 2012.

ب /المؤلفات باللغة الفرنسية.

1-Les articles :

1-Article 01 du décret n 89-677 du 18/09/1989 , relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux. salow serge savignaw jean-Charles , code de la fonction publique , 15 eme édition , Diloz , Paris , 2012.

المواقع الالكترونية.

1- الموقع الرسمي للمديرية العامة للتوظيف العمومية <http://www.dgfp.gov.dz>,

2- <http://montada Echourouk oline.com/show theard.phpt-317650>.

3- الموقع الرسمي، للمجلس الأعلى للتوظيف العمومية المغربية؛

<http://www.csfp.ma/loi.htm>

4- موقع «موضوع»، الرابط: <http://mawdoo3.com>/تعريف_الظهير_الشريف.

5- موقع ويكيبيديا ، الرابط: [https://ar.wikipedia.org/wiki/ظهير_\(المغرب\)](https://ar.wikipedia.org/wiki/ظهير_(المغرب)).

الصفحة	العناوين
	الإهداء
	كلمة الشكر
01	مقدمة.....
07	الفصل الأول النظام القانوني للأجهزة المركزية للوظيفة العامة.....
07	المبحث الأول المديرية العامة للوظيفة العمومية.....
07	المطلب الأول الإطار القانوني للمديرية العامة.....
07	الفرع الأول الأساس القانوني للمديرية العامة للوظيفة العمومية.....
10	الفرع الثاني تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية.....
18	المطلب الثاني مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية.....
18	الفرع الأول مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال الوظيفة العمومية.....
18	الفرع الثاني مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال الإصلاح الإداري.....
20	المبحث الثاني المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.....
23	المطلب الأول الإطار القانوني للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.....
23	الفرع الأول الأساس القانوني للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.....
23	الفرع الثاني تنظيم وسير عمل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.....
25	المطلب الثاني المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الأنظمة المقارنة.....
27	الفرع الأول المجلس الأعلى للوظيفة العامة بفرنسا.....
28	الفرع الثاني المجلس الأعلى للوظيفة العامة بالمغرب.....
30	الفصل الثاني النظام القانوني لأجهزة الوظيفة العامة الأخرى.....
37	المبحث الأول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....
37	المطلب الأول الإطار القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....
38	الفرع الأول نشأة وتطور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....
38	الفرع الثاني: تشكيلة و نظام سير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....
39	المطلب الثاني تنظيم وصلاحيات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....
45	الفرع الأول تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء.....
45	الفرع الثاني اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء.....
46	المبحث الثاني لجان الطعن واللجان التقنية.....
49	المطلب الأول لجان الطعن.....
49	الفرع الأول تشكيلة لجان الطعن وصلاحياتها.....

54	الفرع الثاني ضوابط الطعن في القرار التأديبي الصادر عن لجنة الطعن.....
57	المطلب الثاني اللجان التقنية.....
57	الفرع الأول تعريف اللجنة التقنية وتشكيلتها.....
59	الفرع الثاني مهام اللجنة التقنية.....
62	الخاتمة.....
65	الملاحق.....
66	قائمة المراجع.....
71	الفهرس.....