

المحور السابع: الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية

تنص المادة 55 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أن الهيكل

المركزي وهيئات الوظيفة العمومية هي:

- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية،
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية،
- هيئات المشاركة و الطعن.

المبحث الأول: الهيكل المركزي للوظيفة العمومية

جاء في الفصل الأول النص على الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، وهذا في الباب الثالث الذي جاء تحت عنوان الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية، وقد نص في المادة 56 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: "الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة"، وحددت مهامه كما يلي:

- يقترح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير اللازمة لتنفيذها.
- يسهر بالاتصال مع الإدارات المعنية على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه.
- يضمن مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين.
- تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسة والإدارات العمومية ويضمن ضبط التعدادات.
- ينفذ سياسة التكوين للموظفين وتحسين مستواهم.
- يمثل مصالح الدولة بصفقتها مستخدمة عند الاقتضاء أمام الجهة القضائية.

ومن الملاحظ أن الهيكل المركزي للوظيفة العمومية سوف يقوم مقام المديرية العامة للوظيفة العمومية وهو ما جاء في نص المادة 56 من الأمر 03-06 الذي تعرفه بأنه إدارة دائمة للدولة. وهذا من شأنه ضمان طابع الاستمرارية والديمومة لهذه الهيئة وهذا إدراكا منه بأهمية استقرار واستقلالية هذه الهيئة المركزية كما خصها بعدة صلاحيات ومهام تسمح لها بلعب الدور الاستراتيجي في تسيير الجهاز الإداري ومواكبته للتطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-194 المؤرخ في 3 جويلية 2014 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، تشتمل المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري على الموظفين والهيكل الآتية:

أولا: التنظيم البشري

1- المدير العام للوظيفة العمومية

يحتل المدير العام للوظيفة العمومية مكانة مهمة على مستوى المديرية العامة للوظيفة العمومية حيث أنه يؤدي دورا محوريا لا غنى عنه من أجل تمكين هذا الجهاز من أداء دوره بفعالية كاملة من جهة، ومن جهة أخرى توحيد جهة القيادة والإشراف، وتظهر الأهمية البالغة لمركز المدير العام للوظيفة العمومية من خلال الصلاحيات الواسعة التي خصه المشرع الجزائري بها، فبالرجوع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 14-194 في المادة

الثانية منه والتي نصت على أنه: "يمثل المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الموضوع تحت سلطة الوزير الأول السلطة المركزية لتصور سياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنفيذها"، و"يساعد المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في أداء المهام المسندة إليه ثلاثة (3) رؤساء دراسات".

2- الأسلاك الخاصة بمديرية الوظيفة العمومية

تعد أسلاكاً خاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، الأسلاك الآتية:

- سلك مراقبي الوظيفة العمومية.
- سلك مفتشي الوظيفة العمومية.
- سلك مدقي الوظيفة العمومية.
- أ- سلك مراقبي الوظيفة العمومية:
 - يضم سلك مراقبي الوظيفة العمومية ثلاث (3) رتب، وهي:
 - رتبة عون رقابة الوظيفة العمومية وهي في طريق الزوال.
 - رتبة مراقب الوظيفة العمومية.
 - رتبة مراقب رئيسي للوظيفة العمومية.
- ب- سلك مفتشي الوظيفة العمومية: يضم ثلاث (3) رتب، وهي:
 - رتبة مفتش للوظيفة العمومية.
 - رتبة مفتش رئيسي للوظيفة العمومية.
 - رتبة مفتش رئيس للوظيفة العمومية.
- ج- سلك مدقي الوظيفة العمومية: يضم ثلاث (3) رتب:
 - رتبة مدقق للوظيفة العمومية.
 - رتبة مدقق رئيسي للوظيفة العمومية.
 - رتبة مدقق رئيس للوظيفة العمومية.

3- المناصب العليا الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية

عرّفت المادة 10 من الأمر 03-06 المناصب العليا بأنها: "مناصب نوعية ذات طابع هيكلي أو وظيفي وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية".
وتطبقاً للمادة 11 من الأمر 03-06 تحدد قائمة المناصب العليا للمديرية العامة للوظيفة العمومية كما يأتي:

- رئيس فرقة.
- رئيس قطاع.
- رئيس مهمة التدقيق.

يكون شاغلوا المناصب العليا في وضعية القيام بالخدمة لدى المصالح المركزية وكذا المصالح غير الممركزة التابعة لها.

ثانياً: التنظيم الهيكلي

تشتمل المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموضوعة تحت سلطة المدير العام للوظيفة العمومية، على ما يأتي:

1- المفتشية العامة

تعتبر المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموضوعة تحت سلطة المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري جهاز دائم للتفتيش والرقابة والتقييم والتدقيق الخاصة بتنظيم هياكل المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري والإدارة العمومية وسيرها وكذا عمل السلطات العمومية في مجال الإصلاح الإداري يوضع تحت سلطة المدير العام للوظيفة العمومية.

أ. في مجال تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية

تقوم بالاتصال مع المفتشيات الولائية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري والإدارات المعنية، بتقييم ظروف وكيفيات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية. تقوم بعمليات التفتيش والتدقيق الخاصة بتسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية قصد تقييم استعمالها وتحديد النقائص المحتملة وتقتح في هذا المجال كل تدبير لتحسينها.

ب- طرق تنفيذ المفتشية العامة لمهامها

يتم تدخل المفتشية العامة بناء على برنامج سنوي للتفتيش والتدقيق والتقييم، تعده وتعرضه على المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، كما يمكن أن تدعى المفتشية العامة أيضاً للقيام بأية مهمة ظرفية للرقابة أو التقييم حول وضعيات خاصة. تتوج كل مهمة تفتيش بتقرير يقدمه المفتش العام إلى المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، يرسل هذا التقرير حسب الحالة إلى الوزير المعني أو مسؤول المؤسسة أو الإدارة المعنية زيادة على ذلك، تقوم المفتشية العامة بإعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها يرفق بتوصيات وترسله إلى المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

2- المديريات:

1- مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية: تشتمل على ثلاث (3) مديريات فرعية

وهي:

المديرية الفرعية للقوانين الأساسية للوظائف العمومية والأعوان العموميين.

- المديرية الفرعية للمرتبات والنظام الاجتماعي.

- المديرية الفرعية للتوجيه والمنازعات.

2- مديرية ضبط تعدادات المستخدمين وتأمين الموارد البشرية: تشتمل على ثلاث (3) مديريات

فرعية وهي:

- المديرية الفرعية لضبط تعدادات المستخدمين.

- المديرية الفرعية للتكوين.

- المديرية الفرعية للتعاون والعلاقات الخارجية.

3- مديرية التطبيق والتدقيق: تشتمل على أربع (4) مديريات فرعية وهي:

- المديرية الفرعية للتدقيق والمراقبة
- المديرية الفرعية للمسابقات والامتحانات
- المديرية الفرعية لتسيير الإطارات
- المديرية الفرعية لتنسيق هياكل التفتيش

4- مديرية تنظيم الهياكل الإدارية: تشتمل على ثلاث (3) مديريات فرعية وهي:

- المديرية الفرعية للهياكل الإدارية المركزية والهيئات والمؤسسات الاستشارية
- المديرية الفرعية للمؤسسات والهيئات العمومية
- المديرية الفرعية للدراسات

5- مديرية العصرية والتطوير الإداري: تشتمل على مديرتين (2) فرعيتين وهي:

- المديرية الفرعية لتنظيم العمل الإداري
- المديرية الفرعية لضبط المقاييس والتبسيط الإداري

6- مديرية الإعلام الآلي: تشتمل على أربع (4) مديريات فرعية وهي:

- المديرية الفرعية للشبكات المعلوماتية
- المديرية الفرعية للبرامج والتطبيقات
- المديرية الفرعية لصيانة تجهيزات الإعلام الآلي
- المديرية الفرعية للوثائق والأرشيف

7- مديرية إدارة الوسائل: تشتمل على ثلاث (3) مديريات فرعية وهي:

- المديرية الفرعية للمستخدمين
- المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة
- المديرية الفرعية للوسائل العامة

المبحث الثاني: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

جاء في نص عرض الأسباب للمشروع التمهيدي للقانون المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أنه: "وفي إطار تدعيم التشاور في قطاع الوظيفة العمومية، يكرس الإطار القانوني لمشروع القانون الأساسي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

- يشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة تشاور واقتراح تعتمد عليه الحكومة في تحديد سياستها في مجال الوظيفة العمومية".

لقد نص المشرع في الفصل الثاني من الباب الثالث في المادة 58 على المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وعرفه كما يلي: "تنشأ هيئة للتشاور تسمى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية".

وحدد المشرع صلاحيات المجلس الأعلى في المادة 59 كما يلي:

- 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 احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية.
 - اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة الموظف العام.
- وزيادة على هذه الصلاحيات يستشار المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية، وهو ما يؤكد سياسة المشرع في دعم أسلوب المشاركة والحوار من خلال هذه الهيئات.

ونصت المادة 61 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتّمم، ضمن مهامه على رفع تقرير سنوي حول وضعية الوظيفة العمومية لرئاسة الجمهورية.

تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

وطبقا لأحكام المادة 60 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتّمم، تضم تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ممثلين عن:

- الإدارات المركزية في الدولة،
- المؤسسات العمومية،
- الجماعات الإقليمية،
- المنظمات النقابية للعمال الإجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في مفهوم أحكام القانون 14-90 المؤرخ في 2 يونيو 1990 والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي،
- شخصيات ذات كفاءة في ميدان الوظيفة العمومية.

وتطبقا للمادة 60 من الأمر 03-06 صدر المرسوم التنفيذي 319-17 المحدد لتشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية حيث يتشكل من رئيس وهو الوزير الأول أو من يمثله وفقا للمادة 2، ومن 25 عضوا طبقا للمادة 3 من المرسوم التنفيذي 319-17، يمثلون الوزارات التالية: الداخلية، العدل، المالية، التربية الوطنية، التعليم العالي والبحث العلمي، التكوين المهني والتعليم المهنيين، تكنولوجيا الإعلام والاتصال، التضامن الوطني، الصحة، العمل.

كما تشمل عضوية المدير العام للوظيفة العمومية والمدير العام للميزانية بوزارة المالية. أما عن المؤسسات العمومية فتضم التشكيلة مدير جامعة بناء على اقتراح من وزير التعليم العالي، ومدير مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وتكنولوجي يقترحهما وزير القطاع، والمدير العام للمؤسسة الوطنية للإدارة.

بالإضافة إلى وإل ورئيسين اثنين لمجالس ولائية ورئيس مجلس بلدي باقتراح من وزير القطاع، ومن جهة المنظمات النقابية فيقوم وزير العمل بتعيين 04 ممثلين نقابيين من بين الأكثر تمثيلا فضلا عن شخصيتين (2) يعينهما الوزير الأول من بين الكفاءات الوطنية في ميدان الوظيفة العمومية.

ويتشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من ممثلين عن:

- الإدارات المركزية في الدولة.
- المؤسسات العمومية.

- الجماعات الإقليمية.
- المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني في مفهوم أحكام القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990.
- كما يضم شخصيات يتم اختيارها لكفاءتها في ميدان الوظيفة العمومية.
- يقوم المجلس بالاجتماع في دورة عادية كل سنة ويمكن أن يجتمع في دورة غير عادية بناء على استدعاء من رئيسه الذي هو الوزير الأول.

المبحث الثالث: هيئات المشاركة والطعن

عمل الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على الاهتمام بمشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات الإدارية، فتم تكريس هيئات جماعية للتشاور وإلى تشكيل فضاءات حقيقية للتشاور، ومساهمة الموظفين في تسيير مساهمهم المهني والدفاع عن حقوقهم.

فوفقاً للمادة 62 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية توجد ثلاث هيئات للمشاركة وللطعن وهي:

- لجان إدارية متساوية الأعضاء.
- لجان طعن.
- لجان تقنية.

المطلب الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جزءاً لا يتجزأ من نظام الوظيفة العمومية و المرفق العام، فقد أسند القانون لها مهام توسعت وتطورت بتطور الوظيفة العامة وعلاقة الموظف بالإدارة، وحتى يحمي المشرع الموظف من تعسف الإدارة اتجاهاً.

الفرع الأول: تشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وتتضمن أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد.

حيث أوضحت المادة 7 من المرسوم التنفيذي 20-199 عدد الممثلين في اللجان على النحو الآتي:

- عضوان (02) دائمان وعضوان (02) إضافيان بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق عشرة (10) ويقل عن واحد وعشرين (21).
- ثلاثة (03) أعضاء دائمين وثلاثة (03) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك يساوي واحداً وعشرين (21) ويقل عن مائة وخمسين (150).
- أربعة (04) أعضاء دائمين وأربعة (04) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك يساوي مائة وخمسين (150) ويقل عن خمسمائة (500).

- خمسة (05) أعضاء دائمين وخمسة (05) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك يساوي أو يفوق خمسمائة (500).

عندما يكون تعداد الموظفين لدى الإدارة أو المؤسسة العمومية أقل من عشرة (10) يتم إلحاق الموظفين المعنيين باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو لسلك انتمائهم، المنشأة لدى الإدارة الوصية أو لدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.

الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تنص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية على أنه: "مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة، يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية: ترسيم المتربص، - الترقية في الدرجة، - الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل، - الإدماج في رتبة الانتداب، - النقل الإجباري لضرورة المصلحة، - العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، - إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب، وفقا للتنظيم المعمول به". كما تنص المادة 13 من المرسوم نفسه على أنه: "يمكن الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي استشاري، خصوصا في المسائل المتعلقة بالحالات الآتية - : تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف، - مناهج تقييم الموظفين، - النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه، - إحالة الموظف على الاستبداد لأغراض شخصية، - ترقية الموظف في الرتبة، بطريقة استثنائية، عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك .

كما تتم استشارتها في الحركات الدورية لنقل الموظفين، المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها".

المطلب الثاني: لجان الطعن

فيما يخص لجان الطعن، فهي تشكل هيئة استئنافية تختص بالنظر لاسيما في القرارات التأديبية الأكثر جسامة والصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء اتجاه الموظفين.

فقضت المادة 65 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي وكذا كل مسؤول بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية.

وتشكل هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين ويترأسها ممثل السلطة الموضوع على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين أعضاء الإدارة المعينين بعنوان الإدارة.

وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلين في لجان الطعن، أما المادة 66 فتكلمت عن تنصيب لجان الطعن في أجل شهرين (2) بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

اختصاصات لجان الطعن:

بالرجوع للمادة 67 من الأمر 03-06، فإنه يتم إخطار لجان الطعن من قبل الموظف الذي تعرض لإحدى العقوبات المنصوص عليها ضمن عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة سواء كان الموظف مرسماً أو مريضاً، إذ يرفع الموظف المعني طعناً للجنة الطعن المختصة ضد القرارات التأديبية المستندة للرأي الملزم لمجلس التأديب. من خلال قراءتنا للمادة 175 من الأمر 03-06 نستنتج أن الطعن أمام لجنة الطعن المختصة هو أمر جوازي وليس وجوبي، إذ يمكن للموظف اللجوء مباشرة للقضاء ضد القرار التأديبي المتضمن عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، كما يمكنه التريث ورفع طعن إداري أمام لجنة الطعن المختصة خلال أجل شهر واحد من تاريخ تبليغه بالقرار، غير أنه إذا اختار الموظف طريق الطعن الإداري ضد العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، فإنه يتعين عليه انتظار الفصل فيه من قبل لجنة الطعن المختصة وبعدها يقوم بتحديد موقفه، وبما أن الطعن أمام لجان الطعن هو آخر مرحلة في الضمانات الإدارية الممنوحة للموظف العام، فإنه يتعين أن يكون هذا الطعن مستوفياً لشروط رفعه وهي:

- يرفع الطعن بعد صدور قرار إداري نهائي وليس قبل صدوره.
- يتعين أن يكون الطعن صريحاً فيما يهدف إليه من تعديل، أو إلغاء القرار المتضمن العقوبة التأديبية.
- يتعين أن يرفع الطعن خلال شهر واحد من تاريخ تبليغ الموظف بقرار العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، إذ لا يستفيد الموظف من هذه الضمانة إذا تجاوز الأجل القانوني.
- يتعين أن يرفع الطعن أمام لجنة الطعن المختصة، وأن يقدم من قبل الموظف المعني، إذ يسمح بتقديم الطعن من قبل موظف آخر ينوب عنه أو من قبل النقابات أو أي جهة أخرى.

المطلب الثالث: اللجان التقنية

في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية نصت المادة 62 على لجان الطعن والتي تستشار في المسائل المتعلقة بالشروط العامة للعمل، والنظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية والمهنية، ونلاحظ أن المشرع في الأمر 03-06 قد أضاف حالات لاستشارة اللجنة التقنية وهي النظافة والأمن.

ونصت المادة 71 من الأمر رقم 03/6 على إنشاء اللجان التقنية لدى الإدارات والمؤسسات العمومية وتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين.

ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في اللجان التقنية، حسب المادة 72 يتم تعيين ممثلي الإدارة لدى اللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين.

ويترأس اللجنة التقنية ممثل عن السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين أعضاء المعينين لأعوان الإدارة.

فهكذا تضطلع اللجان التقنية بعملية مراقبة الشروط المتعلقة بظروف العمل، والتحقيق بمناسبة حوادث العمل والمرضى المعدي الخطير، وفي حالة تبني استشارة اللجنة انطلاقاً من مبدأ التخصص التقني للمكلفين بها.