

### **المحور الثالث: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي**

لقد منح التشريع الجزائري الإدارة سلطة تأديب الموظفين باعتبارها آلية تخول للسلطة التسلسلية صلاحية مسألة الموظف الذي يخل بالتزاماته المهنية، غير أنّ المشرع حرص في المقابل على أن تمارس هذه السلطة ضمن إجراءات تكفل للموظف العام جملة من الضمانات القانونية التي تحميه من كل أشكال التعسف الإداري، وذلك من خلال تكريس مبدأ الفعالية والضمان في توقيع العقوبات التأديبية، ومن أبرز هذه الضمانات مثول الموظف المخطئ أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعنة بصفة مجلس تأديب.

### **المبحث الأول: المثول أمام اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعنة كمجلس تأديب في المؤسسات**

#### **والإدارات العمومية**

ستتناول نشأة هذه اللجان في المؤسسات والإدارات العمومية، كما سنتطرق إلى إلزامية مثول الموظف أمامها في حالة ارتكاب أخطاء من الدرجة الثالثة أو الرابعة.

### **المطلب الأول: قواعد تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء**

تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 20/199 وفق أحكام خاصة بإنشائها، وضوابط لتنظيمها خاصة في مجال العضوية ونستشف ذلك مما يلي:

#### **الفرع الأول: كيفية إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء**

##### **أولاً: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية**

تنشأ هذه اللجان للمستخدمين الذين يباشرون عملهم على مستوى الإدارة المركزية وأقسامها بصفة فعلية، وذلك بقرار من الوزير المعنى بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويعين ممثلو الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية الدائمين والإضافيين، بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، خلال الخمسة (15) يوماً الموالية لإعلان نتائج انتخاب ممثلي الموظفين<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 20/199.

## ثانياً: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية

تُنشأ على مستوى كل ولاية لجان إدارية متساوية الأعضاء، كما يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها، والتي تتوفر على مصالح على المستوى الجهو و/أو المحلي تكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء<sup>1</sup>، وذلك بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

## ثالثاً: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية

تُنشأ على مستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة لمستخدمي المؤسسات، حسب السلك او مجموعة الأسلال 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 للنظر في شؤونهم يعود إلى اللجان التي تتعهد على مستوى الإدارة المركزية<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: أحكام العضوية في اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

تتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عدداً متساوياً من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، حيث تقدر مدة عضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث (٣٠) سنة<sup>3</sup>، غير أنه يمكن استثناء تقليل مدة العهدة أو تمديدها حسب ما تقتضيه المصلحة بقرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو السلطة الوصية المعنية، بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، على أن لا يتجاوز هذا التقليل أو التمديد مدة (٦٠) أشهر.

كما يمكن إنهاء عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل رتبة أو سلك دون اشتراط المدة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية<sup>4</sup>، مع ملاحظة أنه عند تجديد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يباشر الأعضاء الجدد وظائفهم عند التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم.

1. أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 20/199.

2. أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20/199.

3. أنظر المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 20/199.

4. أنظر المادة 08 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20/199.

عند انقطاع عضوية أحد الأعضاء الدائمين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل انقضاء عهده بسبب الاستقالة أو عطلة طويلة الامد أو الإحالة على الاستيداع أو لأي سبب آخر تنتهي به المهام التي عُين أو انتخب من أجلها، أو أصبح لا تتوفر فيه الشروط المطلوبة حتى يكون عضواً في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يُعين مكانه خلفه الإضافي عضواً دائماً إلى غاية تجديد هذه اللجنة<sup>1</sup>، أما عندما يغير أحد ممثلي الموظفين الدائمين السلك أو الرتبة، سيتم إستخلافه بعضو إضافي، وفي حالة عدم وجود عضو إضافي يواصل المعنى تمثيل الرتبة التي عين من أجلها إلى غاية تجديد اللجنة<sup>2</sup>، ولا يترتب على صفة العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الحق في أي راتب غير أنه يمكن دفع له مصاريف النقل والإقامة، حسب الشروط المحددة في القانون<sup>3</sup>.

### **المطلب الثاني: إلزامية المثول أمام اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في الأخطاء**

#### **من الدرجة الثالثة والرابعة**

تجتمع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي إلزامياً فقط في الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة، وبالتالي فالأخطاء من الدرجة الأولى والثانية لا تستدعي رأي مجلس التأديب ولهذا فإن الموظف لا يمثل نهائياً أمامه، حيث نصت المادة 165 من الأمر رقم 03/06 على أنه: "... تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعدأخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، المجتمعة كمجلس تأديبي...".

كما تنص المادة 64 من نفس الأمر: " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتحجّم زيادة على ذلك كلّجنة ترسيم ومجلس تأديبي".

كما تنص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20/199 على أنه: " مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة، يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأيها المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية: "...

- العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة...".

1. أنظر المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 20/199.

2. أنظر المادة 09 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 20/199.

3. أنظر المادة 101 من المرسوم التنفيذي رقم 20/199.

أما عن الجهة المختصة بتأديب العون المتريص هي تلك السلطة التي منحها المرسوم التنفيذي 322/17 الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية، حيث جعلها في يد السلطة التي لها صلاحيات التعين لوحدها دون المثول أمام اللجنة المتساوية الأعضاء، وهذا نتيجة لعدم إقراره لدرجات الأخطاء التأديبية حيث نصت المادة 27 فقرة الأخيرة من المرسوم التنفيذي 322/17 على أنه : ”تصدر السلطة التي لها صلاحيات التعين العقوبات التأديبية إزاء المتريص طبقاً للتشريع والتنظيم المطبقين على الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها“، وهذا خلافاً للأمر رقم 06/03 خاصة في الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة والتي لا تتخذ فيها العقوبات إلا بعدأخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء.

## **المبحث الثاني: تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات**

### **العمومية**

سننطرق إلى تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية طبقاً للأمر رقم 06/03، كما سنتناول تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 20/199:

### **المطلب الأول: تكوين اللجان المتساوية الأعضاء كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية**

#### **طبقاً للأمر رقم 03/06**

يتم إنشاء أو تكوين مجلس تأديب لدى المؤسسات والإدارات العمومية في كل رتبة أو سلك إداري يتساوى فيه مؤهلاتهم، حيث يتشكل في لجان إدارية تتضمن عدداً من الأعضاء بشكل متساوي أي يتساوى فيها من حيث العدد وممثلي الإدارة المعينين مع ممثلي الموظفين المنتخبين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو عضو يختار من ممثلي الإدارة المعينين<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 63 من الأمر رقم 03/06 ، كما تنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتريص في المؤسسات والإدارات العمومية أنه لا يمكن أن ينتخب المتريص في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الرتبة المقرر ترسيمه فيها، غير

انه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة، وهو نفس ما هو منصوص عليه في المادة 89 من الأمر رقم 06/03.

انظر: المرسوم التنفيذي رقم 17/322 المحدد للأحكام المطبقة على المتريص في المؤسسات والإدارات العمومية مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، ج ر ج ج عدد 66 مؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

**المطلب الثاني: تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات****العمومية طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 199/20**

طبقاً لنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 20/199 فإنه تكون حسب الحالة لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء لكل رتبة أو مجموعة رتب، لكل سلك أو مجموعة أسلال تتساوى مستويات تأهيلها، مع الأخذ بعين الاعتبار في جمع الرتب أو الأسلال التي تتساوى مستويات تأهيلها طبيعة مهام هذه الرتب أو الأسلال وتعداداتها وضرورة المصلحة وتنظيمها، وبحسب المادة 29 من نفس المرسوم التنفيذي لا يمكن للعون المترخص الترشح للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولكن يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتدلين لنفس الرتبة التي من المقرر ترسيمها فيها.

وتتشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وتتضمن أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساولون في العدد، حيث أوضحت المادة 07 من المرسوم التنفيذي 20/199 عدد الممثلين في اللجان على النحو التالي:

- عضوان (02) دائمان وعضوان (02) إضافيان بعنوان الإدارة وعدد مساوٍ بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلال يساوي أو يفوق (10) ولا يتجاوز واحد وعشرين (21).

- ثلاثة (03) أعضاء دائمين وثلاثة (03) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساوٍ بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلال يساوي واحد وعشرين (21) ويقل عن مائة وخمسين (150).

- أربعة (04) أعضاء دائمين وأربعة (04) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة وعدد مساوٍ بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلال يساوي مائة وخمسين (150) ويقل عن خمسمائة (500).

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

يقدر تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحساب لتحديد عدد الممثلين عند التاريخ المحدد لقفل قائمة الناخبين.

عندما يكون تعداد الموظفين لدى مؤسسة او إدارة عمومية أقل من عشرة (10) يتم إلحاق الموظفين المعينين باللجنة الإدارية الموقعة لرتبة أو سلك انتماءهم المنشأة لدى الإدارة الوصية أو لدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.

وبحسب المادة 10 من نفس المرسوم التنفيذي مع مراعاة القوانين الأساسية الخاصة بكل قطاع يتم تعين ممثلو الإدارة الدائمون والإضافيون في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء خلال 15 يوماً الموجبة لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين من بين موظفي الإدارة المعنية المنتسبين إلى رتبة مصنفة في المجموعة "أ" فإذا كان العدد غير كاف يمكن تعينهم من الموظفين المنتسبين إلى رتبة من المجموعة "ب" ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعين المعنية، على أن يعين الموظف ممثلاً للإدارة في لجنة إدارية متساوية الأعضاء واحدة وفي حالة نقص التعداد يمكن تعينه في عدة لجان وهذا ما جاء في المادة 11 من المرسوم التنفيذي.

وتتجدر الإشارة إلى أنه عند تجديد لجنة إدارية متساوية الأعضاء يباشر الأعضاء الجدد مهامهم عند التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم حيث حدّدت المادة 08 من نفس المرسوم التنفيذي عهدة أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث سنوات، ويمكن بصفة استثنائية بموجب او قرار حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعين أو السلطة الوصية المعنية عند الاقتضاء وبعد اخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية تقليل مدة العهدة أو تمديدها لضرورات المصلحة على أن لا يتجاوز ذلك مدة 06 أشهر، كما يمكن دون اشتراط انتهاء المدة إنتهاء عهدة أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إذا طرأ تعديل على هيكل رتبة او سلك وذلك بموجب قرار او مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعين أو السلطة الوصية المعنية.

وتنتهي مهام العضو الدائم في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي عين او انتخب من أجلها، إذا انقطعت عضويته قبل انتهاء عهده بسبب الاستقالة، أو العطلة طويلة الأمد، أو الإحالـة على الاستيداع، او لأـي سبـب آخر أو لم تعد تتوافـر فيـه الشروـط المطلـوبة للـعضوـية فيـ المرسـوم التـنـفـيـذـي حيثـ يـعـينـ خـلفـهـ الإـضـافـيـ كـعـضـوـ دـائـمـ بدـلاـ عنهـ إلىـ غـايـةـ تـجـديـدـ الـلـجـنـةـ، كـماـ يـتـمـ استـخـالـفـ مـمـثـلـ المـوـظـفـينـ الدـائـمـ بـعـضـوـ إـضـافـيـ إـذـاـ غـيرـ الرـتـبـةـ أوـ السـلـكـ وإـذـاـ لمـ يـوـجـدـ عـضـوـ إـضـافـيـ يـسـتـمـرـ المعـنـيـ فيـ تمـثـيلـ رـتـبـتـهـ أوـ سـلـكـهـ إـلـىـ حـينـ تـجـديـدـ الـلـجـنـةـ وـهـذـاـ مـاـ نـصـتـ عـلـيـهـ المـادـةـ 09ـ

من المرسوم التنفيذي رقم 20/199.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> وتتجدر الإشارة أن رئاسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تعود للسلطة التي توضع على مستواها أو ممثل عنها وفي حالة وجود مانع لرئيس اللجنة تعين السلطة المعنية موظف من بين ممثلي الإدارة الدائمين لرئاستها، كما يتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة ليس عضواً فيها وهو ما أشارت إليه المادة 14 من نفس المرسوم التنفيذي.

وليكتمل تكوين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تقوم هذه الأخيرة بإعداد نظامها الداخلي الذي تتم الموافقة عليه حسب الحالة بقرار او مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين وهذا ما نصت عليه المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20/199.