

المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية:

دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 17-322

The legal status of the employee on probation in public institutions and administrations:

a study in the light of Executive Decree No. 17-322



طالب الدكتوراه / جلول بن سديرة

جامعة البليدة 2، الجزائر

bensediradj@gmail.com

الدكتورة / سليمة مسراتي

جامعة البليدة 2، الجزائر

mesrati70@yahoo.fr

تاريخ القبول للنشر: 2018/11/17

تاريخ الاستلام: 2018/07/08



ملخص:

تتناول هذه الورقة البحثية مرحلة مؤقتة في مسار الوظيفة العمومية سواء على مستوى الإدارات المركزية أو على مستوى الإدارات اللامركزية أو على مستوى المؤسسات ذات الطابع الإداري، وتتمثل هذه المرحلة فيما يَصْطَلَحُ عليه المشرع الجزائري بفترة التربص، باعتبارها كقاعدة عامة، مرحلة ضرورية بالنسبة لكل شخص مُعين حديث التوظيف، إذ يجب عليه قضاء فترة تربص إجبارية لمدة زمنية محددة، تسري ابتداءً من تاريخ تعيينه في الرتبة والوظيفة المطلوب شغلها؛ فيأخذ المركز القانوني للشخص في هذه الفترة صفة المتربص؛ هذا الأخير لم يحض باهتمام كبير في التشريع الجزائري للوظيفة العمومية، إلا في الآونة الأخيرة، وذلك ابتداءً من تاريخ 02 نوفمبر سنة 2017، حيث أسفر عن هذا التاريخ صدور لأول مرة تنظيم قانوني خاص بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

الكلمات المفتاحية: المتربص؛ التربص؛ الوظيفة العمومية؛ المؤسسات والإدارات العمومية.

Abstract:

This research paper discusses a temporary stage in the course of public service, whether at the level of central administrations, decentralized administrations or institutions of administrative nature. This stage is designated by the Algerian legislator as the "probationary period," which, as a general rule, is considered a necessary stage for every newly hired employee. During this stage, each newly hired employee must spend a period of compulsory probation for a specified period of time, which commences from the date of appointment in the

rank and position to be filled. The legal status of this employee, during this period, is described as "employee on probation." This latter has not received significant attention in the Algerian legislation for public service until only recently, particularly as of 02 November 2017. This date marked the promulgation of the first legal regulation of provisions applicable to the employee on probation in public institutions and administrations.

Key words: Employee on probation, probation, public service, public institutions and administrations.

مقدّمة:

إن الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر كحق من حقوق المواطنين مكرس بموجب مبدأ من المبادئ الدستورية، ألا وهو مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، وهو ما أكدته نص المادة:63 في فقرتها الأولى من التعديل الدستوري لسنة 2016⁽¹⁾، وقد تأكد ذات المبدأ أيضا بموجب أحكام الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية⁽²⁾، وذلك في المادة:74 منه التي نصت على أنه: «يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية».

إن مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية يعني أن الوظيفة العمومية ليست جُكرًا على فئة معينة، إذ أنه لكل مواطن تتوافر فيه شروط قانونية معينة⁽³⁾، الحق في الترشح لشغل وظيفة عمومية، وذلك بطبيعة الحال بعد أن ترصد الإدارة احتياجاتها بوجود مناصب مالية شاغرة خلال كل سنة مالية، وهو ما يتطلب منها اللجوء إلى التوظيف لسد احتياجاتها هذه عن طريق آليات قانونية مختلفة، تتمثل أهمها وفقا لنص المادة:80 من الأمر رقم 03-06 السابق الإشارة إليه في آلية المسابقة بنوعها على أساس الاختبارات أو على أساس الشهادات، وذلك لإضفاء الشفافية والمصداقية بعيداً عن المحسوبية والمحاباة، وفي نفس الوقت لضمان اختيار أشخاص ذوي كفاءة لهم صلاحية تحمل أعباء ومسؤوليات الوظيفة العمومية.

وبعد استكمال الإدارة لإجراءات المسابقة بنوعها السابقين وفق ما هو محدد في القانون⁽⁴⁾، وذلك من مرحلة فتح المسابقة إلى غاية إعلان النتائج، يتم استدعاء المترشحين الناجحين في حدود المناصب المالية المطلوب شغلها للالتحاق بوظائفهم الجديدة، حيث يأخذ المركز القانوني بالنسبة لأي مترشح منهم بمجرد التوقيع على محضر التنصيب صفة المتربص، ويُلزم هذا الأخير بموجب هذه الصفة بقضاء فترة تربص إجبارية محددة بموجب القانون.

هذه الصفة القانونية نظمها المشرع الجزائري بموجب الفصل الثاني من الباب الرابع من الأمر رقم 03-06 السابق الإشارة إليه، حيث أنه طبقا لنص المادة: 92 منه صدر لأول مرة تنظيم قانوني خاص بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 17-322⁽⁵⁾، وهو ما سيكون كأساس نعتمد عليه في دراستنا من خلال هذه الورقة البحثية الموسومة بـ:

"المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية؛ دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 17-322"، والذي سوف نعالج فيه الإشكالية التالية: إلى أي مدى وُفِّقَ المشرع الجزائري في تنظيم المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية؟

هذه الإشكالية تتفرع عنها العديد من التساؤلات تتمثل أهمها في:

- ماذا نعني بالتربص والمتربص في مجال الوظيفة العمومية؟

- هل للمتربص واجبات وظيفية ملزم بالقيام بها؟ وإذا كان الأمر كذلك هل يتمتع مقابل ذلك بحقوق؟

- كيف يتم سير التربص؟ وما هي الآثار القانونية المترتبة عقب نهاية فترة التربص؟

كل هذه التساؤلات سنحاول الإجابة عليها بالاعتماد على المنهج التحليلي والوصفي، وذلك بالتعرض أولا إلى مفهوم التربص والمتربص في مجال الوظيفة العمومية (المبحث الأول)، ثم نتعرض بعد ذلك إلى وضعية المتربص أثناء فترة التربص (المبحث الثاني)، لننتعرض في الأخير إلى مسار التربص في مجال الوظيفة العمومية (المبحث الثالث).

المبحث الأول

مفهوم التربص والمتربص في مجال الوظيفة العمومية

التربص والمتربص في مجال الوظيفة العمومية مصطلحان يرتبطان مع بعضهما البعض في المفهوم، ونقصد بذلك أنه إذا عرفنا المقصود بالتربص في مجال الوظيفة العمومية، فإنه بالقياس على ذلك سوف نتوصل إلى معرفة معنى المتربص في مجال الوظيفة العمومية، وفيما يلي نتعرض إلى تعريف التربص في مجال الوظيفة العمومية (المطلب الأول)، ثم نتعرض بعد ذلك إلى تعريف المتربص في مجال الوظيفة العمومية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف التربص في مجال الوظيفة العمومية

بالرجوع إلى النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر، وبعد تفحصها نجد أن المشرع الجزائري استعمل تسميات مختلفة في مجملها تدل على مدلول واحد لمعنى التربص في مجال الوظيفة العمومية، ففي ظل الأمر رقم 66-133⁽⁶⁾ استنادا لنص المادة 29 الفقرة الأولى منه استعمل المشرع تسمية التمرين التكويني ويقابل ذلك باللغة الفرنسية (Stage de formation)⁽⁷⁾، بينما في ظل المرسوم رقم 85-59⁽⁸⁾ استنادا لنص المادتين 05 الفقرة الأولى و40 الفقرة الأولى منه استعمل المشرع الجزائري تسمية أخرى وهي المدة التجريبية، ويقابل ذلك في نفس المادتين باللغة الفرنسية⁽⁹⁾ (La Période d'essai)، غير أنه بإلغاء الأمر رقم 66-133 السابق الإشارة إليه بموجب الأمر رقم 06-03 واستنادا للمواد 84 و85 و90 منه، أصبح المشرع الجزائري يستعمل مصطلح جديد وفق ما يسمى بفترة التربص وهو ما يقابله في نفس المواد باللغة الفرنسية⁽¹⁰⁾ (Période de stage)، وهي ذات التسمية التي جاء بها المشرع في ظل المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات

والإدارات العمومية، وفي بعض المواد منه⁽¹¹⁾ يستعمل تسمية التربص الاختباري ويقابل ذلك باللغة الفرنسية⁽¹²⁾ (Stage probatoire).

وبناءً على ذلك وبعد القيام باستقراء جميع النصوص القانونية المذكورة في الفقرة السابقة أعلاه، يتضح لنا بأن التربص في مجال الوظيفة العمومية هو عبارة عن فترة تجريبية أو فترة تمرين أو فترة تكوين تحضيرية إلزامية كأصل عام لأي شخص حديث التوظيف قبل اكتسابه لصفة الموظف، تبدأ هذه الفترة من تاريخ التنصيب في الرتبة والمنصب المطلوب شغلها، وتدوم مدة زمنية محددة وفق ما ينص عليه القانون؛ وهو المفهوم الذي يتفق عليه جُل الفقهاء من قانونيين⁽¹³⁾ ومختصين في السياسة⁽¹⁴⁾ وفي الموارد البشرية⁽¹⁵⁾.

وبعبارة أخرى كما يذهب البعض من فقهاء القانون إلى القول بأن التربص في مجال الوظيفة العمومية هو عبارة عن تلك «المدة التي يخضع فيها كل موظف مبتدئ لفترة تربصية يتمرن فيها وتسمح للإدارة بمعرفة مدى قدرته على القيام بأداء المهام الوظيفية المنوط بها»⁽¹⁶⁾.

إذن يمكننا القول بأن التربص في مجال الوظيفة العمومية يعني: تلك الفترة الزمنية العملية المحددة الإجبارية كأصل عام والتي يجب أن يجتازها بنجاح كل شخص تم تنصيبه لأول مرة في وظيفة عمومية بإحدى المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك بهدف التأكد من مدى كفاءته وقدرته على القيام بالمهام الوظيفية الموكلة إليه، وفي نفس الوقت حتى يكتسب المتربص في حالة نجاحه خبرة أولية تمهد له الطريق لكي يكون مستعداً للاندماج والتأقلم في عالم الوظيفة العمومية مستقبلاً؛ وهنا بالذات يجدر بنا التنويه إلى مسألتين مهمتين جداً وهما:

المسألة الأولى: هي ضرورة عدم حصر مفهوم التربص وفهمه على أنه مقرر لصالح الإدارة فقط من حيث كونه فترة تمكنها من التأكد من مدى أحقية المتربص لنيل الوظيفة العمومية بصفة دائمة - وإن كان هذا الواقع انطلاقاً من تجربة عملية - بل هي أيضاً فترة مقررة لصالح المتربص، فزيادة على كون التربص يسمح للمتربص من التعرف على محيط عمله وكذا المهام التي كلف بها، فإنه بإمكان المتربص إن لم تعجبه الوظيفة أن ينسحب ويترك الوظيفة حتى وإن تبين للهيئة المستخدمة أنه جدير وأهل لها، باستعمال حقه في الاستقالة باعتبارها حق من حقوقه يتمتع بها أثناء فترة التربص⁽¹⁷⁾.

المسألة الثانية: التي يجب علينا التنويه إليها وهي ضرورة عدم الخلط بين مصطلحي التربص والتكوين، فعلى الرغم من كون أن المصطلحان يتداخلان مع بعضهما البعض، إلا أنه لكل منهما معناه الخاص في مجال الوظيفة العمومية، فالتربص كما سبقت لنا الإشارة على الرغم من كونه يعد بمثابة تكوين أولي يحضر فيه ميلاد موظف جديد لأداء مهامه، وقد يكون التكوين في بعض الحالات بالنسبة لبعض الرتب في الوظيفة العمومية شرط أساسي يدخل ضمن فترة التربص كما سنرى ذلك في حينه، فإن التكوين أكثر شمولية وأوسع نطاقاً من ذلك، فهو لا يقتصر من الناحية القانونية على الأشخاص الحديثين في التوظيف، وإنما يشمل أيضاً الأشخاص الذين لهم صفة الموظف، ولعل الأمثلة على ذلك كثيرة وفق ما جاء به المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 96-92⁽¹⁸⁾ المتعلق بتكوين الموظفين

وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، حيث أنه بموجب المادة 02 منه يشمل التكوين المتخصص للالتحاق بسلك عال أو رتبة عليا، وقد يكون التكوين بغرض تحسين المستوى من خلال تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثرائها وتعميقها وضبطها، كما قد يكون التكوين بغرض تجديد المعلومات لأجل التكيف مع عصرة وظيفة جديدة نظرا لتطور الوسائل والتقنيات؛ ومن هنا يتبين لنا أن التكوين في الوظيفة العمومية لا يمتاز بصفة التقيت كما هو الشأن بالنسبة للتربص، وإنما يمتاز بصفة الدوام⁽¹⁹⁾، وذلك من تاريخ الالتحاق لأول مرة بالوظيفة العمومية بصفة متربص ويستمر حتى بعد اكتساب صفة الموظف إلى غاية إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. إذن التكوين هو عبارة عن عملية مستمرة في جميع مستويات ودرجات الوظيفة العمومية، تهدف إلى إكساب العنصر البشري مستوى عالي من الكفاءة وتزويده تقنيات الوظيفة العمومية⁽²⁰⁾، وبذلك فإن مدلول التكوين أوسع بكثير من التربص.

المطلب الثاني: تعريف المتربص في مجال الوظيفة العمومية

إذا كانت فترة التربص تعني وفق ما تمت الإشارة إليه سلفا بأنها تلك الفترة الزمنية العملية المحددة الإجبارية كقاعدة عامة بالنسبة لأي شخص حديث التوظيف، هذا الأخير خلال فترة التربص يأخذ مركزه القانوني وفق ما اصطلح عليه المشرع الجزائري بصفة المتربص أو المتمرن، ويقابل ذلك في جميع النصوص القانونية الواردة باللغة الفرنسية مصطلح (Stagiaires).

فالمتربص في مجال الوظيفة العمومية يعني كل عون جديد تم تعيينه في وظيفة عمومية دائمة، أي في سلك من الأسلاك ورتبة من رتب الوظيفة العمومية، وذلك بعد اجتياز مسابقة توظيف خارجية مهما كان نمطها سواء على أساس الاختبار أو على أساس الشهادة، كمرحلة أولية ملزم بأن يجتاز بنجاح فترة تربص عملي حتى يصبح موظفا عاما⁽²¹⁾.

كما يعني المتربص أيضا «كل عون عُيِّن في وظيفة دائمة من غير أن يُرسم فيها وهو وإن كان يخضع لكافة قواعد القانون العام وللوظيف العمومي، إلا أنه يمكن فصله عن وظيفته لعدم كفاءته المهنية»⁽²²⁾. إذن المتربص هو كل شخص حديث التوظيف في مؤسسة أو إدارة عمومية مُلزم كقاعدة عامة باجتياز بنجاح فترة تربص قبل تقلد رتبة من رتب الوظيفة العمومية، أي قبل اكتساب الصفة القانونية للموظف.

النتيجة النهائية التي يجب علينا أن نؤكد عليها من خلال ما تقدمنا به وهي أن التربص في مجال الوظيفة العمومية كقاعدة عامة يعد فترة إجبارية بالنسبة لأي شخص حديث التوظيف؛ لكن السؤال الذي يُطرح في هذه الحالة لماذا التربص في مجال الوظيفة العمومية يُعد كقاعدة عامة فترة إجبارية؟ الإجابة عن ذلك بكل بساطة وهي لأنه في الأصل لا يمكن لأي شخص حديث التنصيب في رتبة من رتب الوظيفة العمومية أن يكتسب صفة الموظف من يوم تاريخ تنصيبه، بل وحتى بعد صدور قرار أو مقرر تعيينه⁽²³⁾؛ وذلك راجع من وجهة نظرنا إلى سببين اثنين رئيسيين، أولهما وهو عدم الدراية التامة في الغالب بأبجديات الوظيفة العمومية، فالمرشح الملتحق حديثا بوظيفة عمومية حتى ولو كان لديه مستوى

التأهيل المطلوب لشغل المنصب المعين فيه، فهو يظل يفتقر إلى الجانب العملي للتأهيل العمومية، فيما يتعلق بطبيعة المهام التي سيكلف بها، وكذا كيف سيتجاوب مع محيط العمل بالنسبة لرئيسه الإداري، زملائه، مرؤوسيه، بل وحتى الجمهور المتعاملين مع الإدارة، ومن ثمة تبرز الحاجة إلى إخضاعه لفترة تربص عملي خلال المدة المحددة قانونا، أما السبب الثاني وهو التأكد من مدى قدرة المتربص على تحمل أعباء مسؤوليته الوظيفية.

وبناءً على ذلك فقد أوجب المشرع كقاعدة عامة بأن يوجه المتربص بمجرد تنصيبه في منصب يوافق الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها في إحدى المصالح التابعة للإدارة المستخدمة⁽²⁴⁾، وهنا يجد المتربص نفسه في مصلحة معينة لا يملك بشأنها المعلومات الكافية للقيام بها، وفي هذه الحالة تبرز أهمية التربص، إذ تقوم الإدارة خلال فترة التربص بتكليف أحد موظفيها القدامى أو إطاراتها ذوي الكفاءة والخبرة قصد الإشراف على مرافقة المتربص، وذلك من خلال تزويده أولاً بكافة المعلومات المتعلقة بالمؤسسة المستخدمة من حيث مجال عملها وأهدافها، وكذا نمط التسيير والنظام الداخلي فيما يخص أوقات الدوام اليومي وأيام الراحة والعطل المرضية وغير ذلك، ثم تزويده ثانياً بكافة المعلومات المتعلقة بكيفية أداء مهام الوظيفة التي تم تعيينه فيها⁽²⁵⁾.

لكن كاستثناء عن قاعدة إلزامية الخضوع لفترة تربص، فإنه يمكن لبعض الأشخاص حديثي التوظيف بالنسبة للرتب المنتمية لبعض الأسلاك في قطاع الوظيفة العمومية اكتساب صفة الموظف مباشرة من تاريخ أول تعيين لهم دون الخضوع لفترة التربص، وذلك بالنسبة للوظائف التي تشترط مؤهلات عالية⁽²⁶⁾، ونخص بالذكر في هذا الصدد المترشحين الذين تابعوا تكويناً متخصصاً منصوص عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة، والمقصود بهذه الأخيرة تلك المؤسسات التي يكون فيها نمط التكوين ذو طابع مزدوج، أي أنها تجمع ما بين التكوين النظري والتطبيقي في آن واحد.

إن الاستثناء من عدم الخضوع لفترة التربص في مجال الوظيفة العمومية شائع كطريقة فيما يخص تأهيل الكوادر الفنية والإدارية بالجزائر⁽²⁷⁾، ولعل أبرز مثال على ذلك خرجي كل من المدرسة الوطنية للإدارة والمدرسة الوطنية العليا للضرائب، حيث يتم تعيينهم مباشرة كموظفين وليس كمتربصين.

المبحث الثاني

وضعية المتربص أثناء فترة التربص

تنص المادة: 87 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على ما يلي: «يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي»، وتنص المادة: 42 من المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أنه: «يخضع المتمرنون للواجبات المفروضة على الموظفين ويتمتعون بالحقوق نفسها مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي النموذجي»، كما تنص المادة: 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية على أنه:

«يخضع المتربص، خلال فترة التربص إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها بالنسبة إلى الموظف بموجب الأمر رقم 03-06...».

بناءً على النصوص القانونية المذكورة في الفقرة السابقة يتضح لنا أن المتربص أثناء فترة التربص يخضع لنفس الواجبات المفروضة بالنسبة لأي موظف (المطلب الأول)، كما يتمتع أيضا المتربص كقاعدة عامة بنفس الحقوق التي يتمتع بها أي موظف (المطلب الثاني).

المطلب الأول: واجبات المتربص:

لقد أحالتنا المادة: 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السابق الإشارة إليه، بخصوص الواجبات المفروضة على المتربص إلى أحكام الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وبالرجوع إلى هذا الأخير نجد نص على هذه الواجبات، والتي هي مقسمة في شكل نوعين، حيث يتعلق النوع الأول منها بالواجبات التي يتعين على المتربص القيام بها، وهي ما يسمى بالواجبات الوظيفية البحتة (الفرع الأول)، أما النوع الثاني فيتعلق بالواجبات التي يتعين على المتربص الامتناع عن القيام بها، وهي ما يسمى بالواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الواجبات الوظيفية البحتة:

يشمل هذا النوع من الواجبات مجموعة من الالتزامات التي يتعين على المتربص القيام بها بمجرد التحاقه بالوظيفة التي تم تعيينه فيها والمتمثلة في:

أولاً- واجب القيام بالمهام الوظيفية بأمانة ودون تحيز:

ويعتبر هذا الواجب من بين أهم المبادئ المكرسة دستوريا، وذلك بدءا من الإدارة نفسها بضرورة التزامها بالحياد وعدم التحيز⁽²⁸⁾، إذ أن هذا الواجب يفرض على المتربص الالتزام بكافة المستلزمات الوظيفية وعدم الخضوع إلا للقانون في أثناء تأدية مهامه سواء في علاقته الوظيفية مع زملائه أو حتى أثناء تعامله مع حقوق المواطنين خاصة، وعدم الانحياز لطرف على حساب طرف آخر، شأنه في ذلك شأن جميع المستخدمين في الإدارة، وهو ما أكدته المادة: 41 من الأمر رقم 03-06.

ثانياً- واجب تجنب كل فعل يتنافى وطبيعة الوظيفة:

ومعنى ذلك أنه يجب على المتربص التحلي بالسلوك الحسن في سلوكه وتصرفاته طوال ساعات العمل، بل وحتى خارج أوقات العمل، بالامتناع عن كل ما يُخلُّ بشرف وكرامة الوظيفة العمومية التي يشغلها، وهو ما أكدته المادة: 42 من الأمر رقم 03-06.

ثالثاً- واجب تحمل مسؤولية التنفيذ:

إذا كان المتربص ملزم بالقيام بمجموعة من المهام الموكلة إليه، فإنه مما لا شك فيه أن ذلك يستتبع تحمله لكامل المسؤولية من وراء القيام بمهامه، وهو ما أكدته المادة: 47 من الأمر رقم 03-06، لأن مجرد إحساس المتربص بالخوف من تحمله للمسؤولية خصوصا وأنه في فترة تربص، سوف يجعله ذلك شديد الحرص على الالتزام بالقيام بمهامه الموكلة إليه وفق ما ينص عليه القانون.

رابعاً- واجب الالتزام بالسر المهني:

يطلع المتربص أثناء تأديته لعمله خلال فترة التربص على مجموعة معلومات تخص إما زملائه في العمل أو أنها تخص الجمهور المتعاملين مع الإدارة، فالمتربص ملزم بعدم الكشف عن هذه المعلومات مهما كانت طبيعتها، وثيقة أو أي خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة قيامه بعمل إداري، وهو ما نصت عليه المادة:48 من الأمر رقم 03-06.

خامساً- واجب المحافظة على الوثائق:

وهو ما نصت عليه المادة:49 من الأمر رقم 03-06، فالمتربص خلال فترة التربص من البديهي وهو بصدد ممارسته لمهامه الوظيفية يتعامل بوثائق إدارية مختلفة، ومن ثم يجب عليه المحافظة عليها بطريقة آمنة وفي مكان يُجنب إتلافها أو ضياعها، بحيث يكون من السهل الرجوع والاطلاع عليها كلما اقتضى الأمر ذلك، لأن الإخلال بهذا الواجب من شأنه أن يجعل المتربص عُرضَةً للمسؤولية التأديبية وربما أيضا للمسؤولية الجزائية، وهو ما سيؤثر عليه بالسلب في تقييمه بعد نهاية فترة التربص كما سنرى ذلك في حينه.

الفرع الثاني: الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة:

يشمل هذا النوع من الواجبات مجموعة من الالتزامات التي يتعين على المتربص الامتناع عن القيام بها، وذلك لكونها تتنافى وأخلاقيات الوظيفة العمومية والمتمثلة في:

أولاً- واجب التحفظ:

ويعني ذلك أن المتربص يمارس مهامه التي كُلفَ بها في حدود اللياقة اللازمة التي تفرضها الصفة الوظيفية، لكن دون أن يُبالغ في ذلك من خلال امتناعه عن توجيه أي انتقادات لزملائه في العمل أو حتى رؤسائه ومرؤوسيه بالتقليل من شأنهم أو مركزهم، بل ويمتنع المتربص عن ذلك حتى بالنسبة لأي إدارة أو مؤسسة عمومية أخرى⁽²⁹⁾، لأنه ملزم بواجب التحفظ، وهو ما أكدته نص المادة:26 من الأمر رقم 03-06 في شطرها الأخير.

ثانياً- واجب احترام سلطة الدولة:

وهو ما أكدته المادة:40 من الأمر رقم 03-06، إذ أنه يتعين على المتربص أن يمتنع عن كل عمل حتى ولو كان ذلك خارج تأدية وظيفته بما يتنافى وحرمة الوظيفة العمومية⁽³⁰⁾، لأن المتربص حتى ولو أنه لم يكتسب بعد صفة الموظف، إلا أنه في النهاية يمثل سلطة الدولة، ومن ثم يجب عليه احترامها والسهر على فرض هذا الاحترام حتى من قبل الغير، وبالتالي فالمتربص مُطالب بالولاء التام لسلطة الدولة.

ثالثاً- واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة أو المؤسسة:

ويعني ذلك أنه يتعين على المتربص المحافظة على جميع المنقولات الموضوعة بين يديه، وذلك بدءاً من تجهيزات مكتبه بمختلف لواحقه وغيرها، بل وأكثر من ذلك الامتناع عن الاستعمال الشخصي لأية وسيلة من وسائل الإدارة مهما كانت طبيعتها، وهو ما أكدته المادتان:50 و51 من الأمر رقم 03-06.

رابعاً- واجب الطاعة:

وتعني الطاعة التعامل بأدب واحترام، إذ أنه يتعين على المتربص احترام جميع العنصر البشري للمؤسسة المستخدمة مهما كان جنسهم وبمختلف صفتهم من موظفين ومتربصين وحتى عمال متعاقدين، ومهما كانت رتبهم وموقعهم في التسلسل الإداري، بل ومهما كانت أيضا مهامهم الوظيفية بالنسبة إليه سواء كانوا مرؤوسين أو رؤساء، وهو ما أكدته المادة:52 من الأمر رقم 03-06.

خامساً- واجب احترام الجمهور:

التعامل بأدب واحترام لا يقتصر فقط بالنسبة للعنصر البشري للمؤسسة المستخدمة، بل ويشمل الجمهور المتعاملين مع الإدارة أو المؤسسة العمومية، إذ يتعين على المتربص التعامل بأدب واحترام مع الجمهور، وألا يُسيء أو يتماطل في أداء الخدمة لأي كان ومهما كان، لأن الإدارة أو المؤسسة كمرفق عمومي وجدت لخدمة الجمهور، بالإضافة إلى ذلك لا يجوز للمتربص أن يشترط لأي كان من الجمهور المتعاملين مقابل تقديم خدمة له في إطار مهامه طلب اشتراط أو استلام هدايا أو أي امتيازات مهما كان نوعها، وهو ما أكدته المادتان:53 و54 من الأمر رقم 03-06.

المطلب الثاني: حقوق المتربص

في مقابل الواجبات المفروضة على المتربص وفق ما تمت الإشارة سابقا، فإنه كقاعدة عامة للمتربص حقوق مقررة له قانونا كما هو الشأن بالنسبة لأي شخص له صفة الموظف، فمنها ما هي مشتركة بين كل من أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-322 والأمر رقم 03-06، ومنها ما هي حقوق منصوص عليها فقط في الأمر رقم 03-06 بإحالة من نص المادة:05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 (الفرع الأول)، إلا أنه كاستثناء عن ذلك لا يتمتع المتربص ببعض الحقوق التي هي مقصورة على الأشخاص الذين لهم فقط صفة الموظف (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحقوق التي يتمتع بها المتربص خلال فترة التربص

وهي تشمل كل من الحقوق المشتركة التي تم النص عليها ضمن أحكام الأمر رقم 03-06 وأكد عليها فيما بعد المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ضمن نصوصه، بالإضافة إلى حقوق أخرى تم النص عليها ضمن الأمر رقم 03-06 بإحالة من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

أولاً- الحقوق المشتركة الواردة ضمن المرسوم التنفيذي رقم 17-322 والأمر رقم 03-06:

وهي تلك الحقوق التي تم النص عليها ضمن كل منهما، والمتمثلة في حق المتربص في الراتب و الحماية الاجتماعية، وكذا حقه في الاستفادة من أيام الراحة والعطل القانونية والغيابات.

أ- الحق في الراتب:

يعتبر الراتب أول حق مقرر للمتربص في مقابل أدائه للخدمة استنادا لنص المادة:06 الفقرة الأولى⁽³¹⁾ من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، فالراتب هو عبارة عن مبلغ مالي⁽³²⁾ يتقاضاه المتربص شهريا بصفة دورية ومنتظمة في مقابل تفرغه لخدمة المؤسسة المستخدمة، والذي لا يستحق إلا بعد أداء

الخدمة، لأنه من غير المعقول أن يتقاضى المتربص راتب عن فترة لم يعمل خلالها، وبالتالي يعاقب المتربص على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب.

ب- الحق في الحماية الاجتماعية:

إلى جانب حق المتربص في الراتب، فإنه له الحق أيضا في الحماية الاجتماعية استنادا للمادة: 06 الفقرة الثانية المطبة الأولى⁽³³⁾ من المرسوم رقم 17-322، وذلك من خلال تكفل المؤسسة المستخدمة بتأمين المتربص لدى مصالح الضمان الاجتماعي من كافة الأمراض التي تصيبه أو الحوادث التي يتعرض لها أثناء الخدمة، وذلك بالاستفادة من جميع مزايا التغطية الاجتماعية المكفولة قانونا، كمجانية العلاج ومجانية الحصول على الدواء ولو نسبيا.

ج- الحق في أيام الراحة والعطل القانونية والغيابات:

وهو ما أكدته نص المادة: 06 الفقرة الثانية المطبتين الثانية والثالثة (الأخيرة) من المرسوم رقم 17-322.

بالنسبة لأيام الراحة القانونية تشمل يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر⁽³⁴⁾، إذ أنه من حق المتربص خلال فترة التربص الاستفادة من يوم كامل للراحة أسبوعيا⁽³⁵⁾، وذلك بعد أداء المدة القانونية الأسبوعية للعمل، والمحددة بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية موزعة على خمسة (05) أيام⁽³⁶⁾، من يوم الأحد إلى يوم الخميس⁽³⁷⁾، كما أنه للمتربص أيضا الحق في الاستفادة من أيام العطل المدفوعة الأجر، والتي تشمل الأعياد الوطنية والدينية المحددة بموجب القانون⁽³⁸⁾.

أما بالنسبة للعطلة السنوية والمقدرة بثلاثين (30) يوما على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل⁽³⁹⁾، ونظرا لكون أن المتربص حديث التوظيف فإنه يستفيد هو الآخر من عطلة سنوية مدفوعة الأجر، ولكن بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة⁽⁴⁰⁾، بالإضافة إلى ذلك للمرأة المتربصة الحق في الاستفادة من عطلة الأمومة وساعات الرضاعة طبقا لما هو منصوص عليه ضمن المادتين 213 و214 من الأمر رقم 06-03.

أما فيما يخص الغيابات فإنه للمتربص الحق وفقا لنص المادة: 07 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في غياب خاص مدفوع الأجر مدة ثلاثة (03) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية، كزواج المتربص أو ازدياد طفل للمتربص أو ختان ابن المتربص... الخ⁽⁴¹⁾، كما للمتربص الحق في الاستفادة من رخص للتغيب دون الخصم من راتبه لكن بشرط تقديم مبرر مسبق، وذلك في إحدى الحالات الثلاثة فقط المنصوص عليها الفقرة الثانية من المادة: 07 من المرسوم رقم 17-322.

د- الحق في إعادة الإدماج بعد أداء فترة الخدمة الوطنية:

يعد أداء الخدمة الوطنية واجب إجباري بمقتضى كل من الدستور⁽⁴²⁾ والقانون⁽⁴³⁾، فالتحاق المتربص بوظيفة عمومية لا يعفيه من أداء هذا الواجب إلا بمقتضى القانون⁽⁴⁴⁾، إذ هو ملزم بأداء واجب الخدمة الوطنية وفق المدة المنصوص عليها قانونا والمقدرة باثني عشر (12) شهرا، وبعد أدائه لهذا الواجب من حق المتربص أن يُعاد إدماجه بقوة القانون في رتبته ولو كان زائدا عن العدد، كما يكون له الحق في

الأولية بالتعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجميده إذا كان شاغرا أو في منصب معادل له⁽⁴⁵⁾، وفي هذه الحالة يكمل المتربص فقط الفترة المتبقية من مدة التربص.

هـ- الحق في التزود بالبطاقة المهنية:

وهو الحق المنصوص عليه بموجب المادة:11 من المرسوم رقم 17-322، إذ من حق المتربص الحصول على بطاقة مهنية شأنه في ذلك شأن أي موظف⁽⁴⁶⁾، والتي تبين هويته وصفته المهنية، بحيث يلزم بإظهارها عند الالتحاق بمكان عمله أو أثناء تأدية مهامه الوظيفية⁽⁴⁷⁾.

و- الحق في الاستقالة:

ما نصت عليه المادة:12 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، إذ للمتربص الحق في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية، وذلك بموجب طلب كتابي يوجهه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، لكن شريطة استمراره في أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى غاية صدور قرار الاستقالة وفقا لما هو منصوص عليه في المواد من 217 إلى 220 من الأمر رقم 06-03، لأنه في حالة ترك المتربص لمنصبه دون أن يكون لديه مبرر قانوني مقبول يمنعه من تقديم طلبه بالاستقالة أو دون انتظار صدور قرار الموافقة على الاستقالة، فإنه في هذه الحالة من الممكن جدا أن تطبق عليه الأحكام المتعلقة بالعزل بسبب إهمال المنصب⁽⁴⁸⁾، والتي يترتب عنها حرمانه من الالتحاق بالوظيفة العمومية لمدة ثلاث (03) سنوات تسري ابتداءً من تاريخ صدور قرار أو مقرر العزل⁽⁴⁹⁾، كما أنه زيادة على ذلك يلزم المتربص في حالة استفادته من دورة تكوين متخصص لشغل منصبه بتسديد جميع مصاريف التكوين التي أنفقتها المؤسسة المستخدمة لدى إحدى مؤسسات التكوين المتعاقدة معها من أجل إجراء التكوين له⁽⁵⁰⁾.

ثانياً- الحقوق الواردة ضمن الأمر رقم 06-03:

وهي تلك الحقوق التي ورد النص عليها ضمن الأمر رقم 06-03 بإحالة من نص المادة:05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، والتي تشمل الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية وكذا الحق في توفير ظروف عمل مناسبة.

أ- الحق في الخدمات الاجتماعية:

نصت عليه المادة:34 من الأمر رقم 06-03، وهو الحق الذي يحكمه المرسوم رقم 82-179⁽⁵¹⁾، حيث تشمل الخدمات الاجتماعية وفقا لنص المادة:02 منه جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف الحياة اليومية للمتربص وأسرته، والتي هي في الأصل تم اقتطاعها من أجره الخام⁽⁵²⁾، ونظرا لكون المتربص حديث التوظيف قد لا يستفيد من جميع المزايا الكبرى التي يكفلها الحق في الخدمات الاجتماعية، إذ يمكنه إذا كان القانون الأساسي للمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها يسمح له بالاستفادة فقط خلال فترة التربص بالحصول على بعض المساعدات بمناسبة أعياد دينية أو دخول مدرسي.

ب- الحق في توفير ظروف عمل مناسبة:

وهو الحق الذي نصت عليه المادة:37 من الأمر رقم 03-06، إذ يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية توفير كل الظروف المناسبة التي تمكن المتربص من أداء وظيفته بشكل جيد، فمحيط العمل يجب أن يكون صحيا بما يضمن السلامة البدنية والمعنوية للمتربص، وكذا حماية كرامته من أية تهديدات أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة⁽⁵³⁾.

الفرع الثاني: الحقوق التي لا يتمتع بها المتربص خلال فترة التربص:

وهي تلك الحقوق التي لا تثبت للمتربص إلا بعد نهاية فترة التربص واجتيازها بنجاح واكتسابه لصفة الموظف، وفقا لما نص عليه الأمر رقم 03-06 وأكد عليه أيضا المرسوم التنفيذي رقم 17-322، بحيث تشمل الحرمان من ممارسة العضوية ضمن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والحرمان من الحق في الانتداب الدائم والاستيداع والوضع تحت التصرف، كما تشمل أيضا الحرمان من الحق في حركة النقل.

أولاً- الحرمان من ممارسة العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

وقد نصت على ذلك كل من المادة:89 من الأمر رقم 03-06 والمادة:13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، والمقصود بذلك أنه لا يمكن للمتربص أن ينتخب لممارسة مهام العضوية ضمن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء⁽⁵⁴⁾، لكون أن الحق في الترشح لممارسة العضوية ضمن هذه اللجنة مشروط بالتمتع بصفة الموظف، إلا أنه يمكن فقط للمتربص المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة. والجدير بالملاحظة أن الصياغة الواردة في نص المادتين السابقتين جاءت ناقصة، لأنه بتحليلهما يفهم بأن المتربص يمكن أن يتم تعيينه بناءً على اقتراح من السلطة التي لها صلاحية التعيين ضمن ممثلي الإدارة في اللجنة المتساوية الأعضاء، وذلك على أساس أن هذه الأخيرة تضم بالتساوي ممثلين عن الموظفين منتخبون وممثلين عن الإدارة معينون، وبالتالي كان الأجدر من وجهة نظرنا أن تكون الصياغة واردة بصيغة المنع من الترشح سواء عن طريق الانتخاب أو عن طريق التعيين.

ثانياً- الحرمان من الحق في الانتداب الدائم والاستيداع والوضع تحت التصرف:

وقد نصت على ذلك المادة:88 من الأمر رقم 03-06 بالنسبة للانتداب⁽⁵⁵⁾ والاستيداع⁽⁵⁶⁾ وأضاف المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بموجب المادة:15 الفقرة الأولى منه الوضع تحت التصرف⁽⁵⁷⁾، حيث يفهم من خلال الاستنتاج بمفهوم المخالفة أن الحق في الانتداب الدائم والاستيداع وكذا الوضع تحت التصرف ينحصر فقط بالنسبة للأشخاص المكتسبين لصفة الموظف بناءً على شروط معينة، وبما أن المتربص لم يكتسب بعد صفة الموظف، فإنه في هذه الحالة ليس له الحق في الاستفادة من هذه الوضعيات القانونية.

ثالثاً- الحرمان من الحق في حركة النقل:

وهو ما نص عليه أيضا الأمر رقم 03-06 ضمن المادة:88 منه، وأكد على ذلك المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بموجب المادة:15 الفقرة الثانية منه، والمقصود بالنقل⁽⁵⁸⁾ الذي يحرم منه المتربص في هذه

الحالة هو النقل الاختياري الذي يكون بناءً على طلب منه، أما بالنسبة للنقل الإجباري فإنه يمكن لإدارته المستخدمة نقله إذا استدعت الضرورة الملحة للمصلحة.

المبحث الثالث

مسار التربص في مجال الوظيفة العمومية

التربص في مجال الوظيفة العمومية يمر بمدة لا تتجاوز الحد الأقصى المنصوص عليه قانونا (المطلب الأول)، يخضع خلالها المتربص للتقييم لمعرفة مدى أحقيته بالوظيفة التي سيشغلها (المطلب الثاني)، وبنهاية مدة التربص يترتب عن ذلك مجموعة من الآثار قد تكون في صالح المتربص إذا كان تقييمه ايجابيا وقد تكون هذه الآثار في غير صالحه إذا كان تقييمه سلبيا (المطلب الثالث).

المطلب الأول: سير التربص الاختباري

كما سبقت لنا الإشارة أن المترشح الناجح في مسابقة من مسابقات الوظيفة العمومية بمجرد التحاقه وتوقيعه لمحضر التنصيب الخاص به، يأخذ المركز القانوني له في هذه الحالة صفة المتربص، بحيث يكون تبعا لذلك ملزما باجتياز بنجاح فترة التربص الاختباري حتى يكتسب صفة الموظف، والتي حددها المشرع بمدة لا تتعدى سنتين كحد أقصى مقسمة على مرحلتين، مرحلة أولية تكون مباشرة فور التنصيب (الفرع الأول)، وبعد نهايتها يمكن أن تليها مرحلة إضافية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المرحلة الأولية للتربص

تبدأ من تاريخ تنصيب المتربص في الرتبة والوظيفة المطلوب شغلها لمدة زمنية كانت مقسمة على ثلاث (03) وتائر، الأولى تقدر فيها مدة التربص بثلاثة (03) أشهر بالنسبة للصف 01 إلى غاية الصف 09، أما الثانية فتقدر مدة التربص فيها بستة (06) أشهر بالنسبة للصف 10 إلى غاية 13، والثالثة تقدر مدة التربص فيها بتسعة (09) أشهر بالنسبة للصف 14 إلى غاية الصف 20⁽⁵⁹⁾.

إلا أنه بصدور الأمر رقم 03-06 استنادا لنص المادة:84 منه تم توحيد مدة التربص بالنسبة لجميع الأصناف، فأصبحت تقدر بسنة كاملة، وهو ما تضمنته أيضا أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في المادة:17 منه، والتي يمكن أن تتضمن خلالها إلزامية إجراء تكوين تحضيرية، كما هو الشأن مثلا لبعض الرتب المنتمية إلى شعبة الإدارة العامة بالنسبة للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث يلزمون بإجراء تكوين تحضيرية خلال فترة التربص، وذلك بناءً على قرار يحدد مدته ومحتواه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁽⁶⁰⁾.

إلا أن الجدير بالملاحظة من خلال ما تضمنته نص المادة السالفة الذكر وهو أن المشرع الجزائري أضاف شرطا جديدا بالنسبة لمدة التربص، والذي لم يكن معمولا به من قبل، وهو أن تكون مدة التربص الاختباري سنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فورا من تاريخ تنصيب المتربص في الرتبة والوظيفة المطلوب شغلها؛ لكن السؤال الذي يمكن أن نطرحه في هذه الحالة كيف تتحقق الخدمة الفعلية المستمرة خلال مدة التربص؟

باستقراء وتحليل النصوص القانونية الواردة في كل من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 والأمر رقم 03-06، يتضح لنا أن الخدمة الفعلية المستمرة خلال مدة التربص تتحقق بتوافر شرطين أساسيين وهما، الأول يتمثل في قيام المتربص بالخدمة، والذي يتحقق بمجرد تنصيبه، إذ بموجب ذلك يصبح المتربص في وضعية قانونية أساسية شأنه في ذلك شأن الموظفين، وتعني وضعية القيام بالخدمة وفقا لأحكام الأمر رقم 03-06 وتحديدا في المادة:128 منه بمفهوم الموافقة ممارسة المتربص فعليا لمهامه المطابقة لرتبته في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، أما الشرط الثاني فيتمثل في استمرار المتربص في القيام بالخدمة فعليا، أي طيلة أوقات العمل الأسبوعية ودون غياب لأي سبب من الأسباب حتى ولو كان هنالك ما يبرره من الناحية القانونية، باستثناء فترات العطلة السنوية وأيام الراحة القانونية، وهو ما أكدته نص المادة:19 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بعدم احتساب عطلة الأمومة وساعات الرضاعة بالنسبة للمرأة المتربصة وكذا الغيابات المبررة المنصوص عليها في المادة:07 من المرسوم رقم 17-322، بالإضافة إلى الغيابات غير المبررة، وهو ما يمكن اعتباره من وجهة نظرنا مسلك جد إيجابي من المشرع الجزائري، إذ بموجب ذلك تكون مدة التربص كافية للسماح للإدارة من التأكد من اختيار الشخص المناسب للوظيفة، بالإضافة إلى تمكين المتربص من اكتساب الخبرة والمعرفة الميدانية التي تتطلبها الوظيفة العمومية، وفي نفس الوقت إثبات كفاءته وجدارته لنيل صفة الموظف.

الفرع الثاني: المرحلة الإضافية للتربص

ونصت على ذلك المادة: 18 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، وكذا نص المادة: 85 المطة الثانية من الأمر رقم 03-06، حيث أنه عند نهاية المرحلة الأولية للتربص والمقدرة بسنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة، قد تضطر الإدارة إلى تمديد فترة التربص لمدة أخرى وأخيرة، وفي هذه الحالة تكون مدة التربص الإضافية مساوية للفترة الأولى، أي سنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة، وذلك لأسباب تقدرها الإدارة كما سنرى ذلك في حينه عند التعرض لنهاية التربص.

المطلب الثاني: تقييم المتربص

حتى تستطيع الإدارة التأكد من مدى أحقية المتربص أو عدم أحقيته بالوظيفة التي تم تعيينه فيها، تكون الإدارة ملزمة خلال فترة التربص استنادا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-322 وتحديدا في الفصل الرابع منه في المواد 22 و23 و24 بإعداد تقييم خاص بالمتربص بشكل مستمر ودوري، وذلك بناءً على مجموعة من المعايير الموضوعية (الفرع الأول)، حيث تتكفل بإعداد هذا التقييم الجهة المختصة وفق ضوابط محددة قانونا (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المعايير الموضوعية لتقييم المتربص:

وهي تلك المعايير التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في المادة:22 منه، والمتمثلة في أربعة (04) معايير موضوعية، تركز جميعها على مدى التزام المتربص بواجباته الوظيفية، والمتمثلة فيما يلي:

أولاً- مدى قدرة المتربص على القيام بالمهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها: استناداً للمادة:08 من الأمر رقم 03-06 وكذا المادة:03 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، نجد أن قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر يضم بحسب مستوى التأهيل المطلوب أربع (04) مجموعات، وكل مجموعة من هذه المجموعات تضم عدة أصناف عددها سبعة عشرة (17) صنفاً، بالإضافة إلى سبعة (07) أقسام فرعية خارج الصنف، ويقابل ذلك سواء في كل صنف من الأصناف أو في كل قسم من الأقسام الفرعية رتبة معينة، بحيث تعد الرتبة بمثابة الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها⁽⁶¹⁾، فعلى سبيل المثال لو افترضنا أن المتربص ينتهي إلى شعبة الإدارة العامة سلك المتصرفين ويشغل رتبة متصرف محلل، فإنه وفقاً لنص المادة:15 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية⁽⁶²⁾، فإن أهم مهامه تتمثل في القيام بنشاطات الدراسة والرقابة والتقييم، والسهرة على تطبيق القوانين والتنظيمات، والمبادرة بكل التدابير الرامية إلى تحسين التسيير المرتبط بميدان تدخلهم، بالإضافة إلى القيام بمهام التصميم وتحسين القياسات القانونية، وعليه حتى يكتسب المتربص صفة الموظف في رتبة المتصرف المحلل، ينبغي أن تكون لديه القدرة على القيام بهذه المهام.

ثانياً- مدى فعالية المتربص وروح مبادرته:

بالنسبة لمدى فعالية المتربص فهي تعني مدى قدرة المتربص على تنفيذ مهامه الوظيفية في الوقت المناسب وبطريقة صحيحة ومتقنة، وتحقيق هذه الفعالية مشروط بالدراية التامة للمتربص بمهامه الوظيفية من خلال بذل كل ما في وسعه لتحقيق المطلوب منه، أما بالنسبة لروح المبادرة فتعني أن يكون المتربص مقداماً ومُصِراً ودون أي تردد على أن يقوم بمهامه الوظيفية بنشاط وحيوية وأن يتحمل أعباء قيامه بذلك، بالإضافة إلى ذلك يجب أن تكون للمتربص القدرة على تقديم اقتراحات للمساهمة في تحسين الخدمة العمومية، وذلك من خلال تقديم مجموعة من الأفكار الإيجابية، كأن تكون عبارة عن حلول لبعض المشاكل الموجودة داخل مؤسسته المستخدمة، ومن ذلك على سبيل المثال مبادرته باقتراح إجراء تغيير في توزيع المهام بما يتناسب وقدرات وخبرات زملائه، وذلك على مستوى المصلحة التي يباشر فيها مهامه، أو أن يبادر مثلاً باقتراح إجراء لم يكن معمول به من قبل بالنسبة للجمهور المتعاملين مع المرفق، وذلك من خلال اقتراح تخصيص أيام للاستقبال لأجل التكفل بانشغالاتهم. وعليه فمتى توافرت الفعالية لدى المتربص وتحلى بروح المبادرة، فإن ذلك مما لا شك فيه سيكون في صالحه لتأهيله لاكتساب صفة الموظف.

ثالثاً- كيفية أداء المتربص للخدمة وسيرته:

والمقصود بكيفية أداء المتربص للخدمة مباشرته لمهامه الوظيفية بصفة فعلية وشخصية مُحَقِّقاً النتيجة المطلوبة من وراء القيام بالخدمة العمومية، لأن المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المتربص مهما كان طابعها الإداري وجدت في حقيقة الأمر لتحقيق هدف واحد هو تحقيق المصلحة العامة،

بالإضافة إلى ذلك المطلوب أيضا من المتربص أن يتصف بحسن السيرة بأن يكون مُهَذَّباً حَسَنَ التصرف والمعاملة، وأن تكون لديه رحابة الصدر وسعة البال ومُتَقَهِّمًا سواء في أثناء التعامل مع رؤسائه السلميين أو مع زملائه أيا كان مركزهم القانوني في نطاق الوظيفة العمومية، أو حتى أثناء تعامله مع الجمهور المتعاملين مع الإدارة، وهو ما سيكون له أثر إيجابي في عملية تقييمه على إثر نهاية فترة التربص.

رابعاً- مدى مواظبة المتربص وانضباطه:

المؤسسة أو الإدارة العمومية كما سبقت لنا الإشارة وجدت لخدمة الجمهور أي تحقيق المصلحة العامة، وتحقيقها يتطلب مواظبة وانضباط في آن واحد من طرف جميع المستخدمين، وبما أن المتربص كُـمُـسْتَخـدَمَ حديث التوظيف وحتى يجتاز فترة التربص بنجاح، فإن المطلوب منه الالتزام باحترام مواعيد الدوام اليومي في مؤسسته المستخدمة شأنه في ذلك شأن جميع المستخدمين، سواء في بداية الدوام أو في نهايته، بل وحتى في فترة الراحة التي تفصل بين الفترة الصباحية والفترة المسائية، كما أنه يجب أن يداوم المتربص على ذلك باستمرار باستثناء حالة ما إذا كان هنالك ما يبرر قانونا تأخره أو غيابه عن الدوام اليومي، بالإضافة إلى احترام مواعيد الدوام اليومي والمداومة على ذلك، فإن المطلوب أيضا من المتربص المواظبة والانضباط في أداء مهامه الوظيفية، فالحضور غير كافي لوحده لتقدير مدى مواظبته وانضباطه، وإنما يجب أن تكون هنالك صرامة وجدية مستمرة في أداء مهامه الوظيفية، لأن أي تهاون في ذلك من جانب المتربص وبدون أي مبرر قانوني سوف يكون من شأنه تعطيل العمل الإداري، وهو ما سينعكس بالسلب على تقييمه عقب نهاية مدة التربص.

لكن ما ينبغي التنويه إليه في هذا الصدد وهو أن هذه المعايير لا تعتمد لوحدها في أثناء عملية تقييم المتربص لتأهيله أو عدم تأهيله لاكتساب صفة الموظف، إذ يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية على معايير أخرى، وذلك نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك في قطاع الوظيفة العمومية، وهي نقطة مهمة إذ كان على المشرع الجزائري النص عليها ضمن المادة:22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

الفرع الثاني: تنظيم التقييم:

يعد تقييم المتربص إجراء جوهري تقوم به الجهة المختصة بذلك، وفقا لضوابط قانونية، نتعرض لها كالاتي.

أولاً- الجهة المختصة بالتقييم:

يتم تقييم المتربص خلال فترة التربص وفقا للمعايير الواردة في المادة:22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، بالإضافة إلى معايير أخرى يمكن أن تتضمنها القوانين الأساسية الخاصة بالنسبة لبعض الأسلاك في المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك على النحو السابق الإشارة إليه، ويتولى القيام بعملية التقييم استنادا لنص المادة:23 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المسؤول السلمي للمتربص، والمقصود به المسؤول الإداري الذي يشرف على سير المهام المنوطة بالمتربص والمكلف بتوجيهه أثناء فترة التربص، وفي هذه الحالة يفترض أن يكون المسؤول السلمي بمثابة الجهة المؤهلة فعلا للقيام بمهمة التقييم، وذلك

نظرا لما يملكه من مستوى تأهيل وخبرة عالية في مجال الوظيفة العمومية، بالإضافة لكونه في احتكاك دائم بالمتربص.

ثانياً- ضوابط التقييم:

يتم تقييم المتربص خلال فترة التربص بشكل مستمر ودوري من طرف المسؤول السلمي المباشر عن طريق إعداد استمارة تقييم فصلية، يتم إعدادها كل ثلاثة (03) أشهر⁽⁶³⁾، وذلك على أساس المعايير الموضوعية سواء الواردة في المادة:22 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، أو ربما يضاف إليها معايير تقييم أخرى واردة ضمن القانون الأساسي الخاص بالمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

كما ألزم المشرع الجزائري المسؤول السلمي الذي يشرف على التقييم استنادا لنص المادة:24 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، بضرورة القيام بتبليغ المتربص في كل مرة عقب الانتهاء من عملية إعداد استمارة التقييم الفصلية الخاص به، وذلك خلال أجل ثمانية (08) أيام لأجل تمكينه من الاطلاع عليها، وفي حالة عدم رضاه بالتقييم الخاص به، فإنه بإمكان المتربص في غضون ثمانية (08) أيام من تاريخ تبليغه بها أن يتقدم باحتجاج على ذلك، لدى السلطة السلمية التي لها صلاحيات التعيين على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، ويفهم من ذلك أنه بإمكان هذه الأخيرة أي السلطة السلمية التي تملك صلاحية التعيين أن تعيد مراجعة هذا التقييم، وربما تطلب تعديله لصالح المتربص خصوصا إذا ثبت لها عدم صحته، وهو ما نعتبره من وجهة نظرنا مسلك إيجابي من المشرع الجزائري، لما فيه من حماية للمتربص من أي تعسف يمكن أن يقوم به مسؤوله السلمي أثناء إعداد التقييم.

المطلب الثالث: نهاية التربص

بعد قضاء المتربص للمدة القانونية للتربص والمقدرة بسنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة، تكون المؤسسة أو الإدارة العمومية عن طريق ممثلها الأول الذي يملك سلطة صلاحيات التعيين قد أعدت بطاقة تقييم عامة خاصة بالتربص، والتي تعد بمثابة التقييم النهائي للمتربص كحصيلة عن جميع بطاقات التقييم الفصلية الخاصة به طيلة فترة التربص، وهو ما أكدته نص المادة:25 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، بحيث تتضمن بطاقة التقييم العامة للتربص احتمال إحدى الملاحظات الثلاثة، إما أن تتضمن ترسيم المتربص (الفرع الأول)، أو أنها تتضمن تمديد فترة التربص للمدة نفسها (الفرع الثاني)، أو أنها قد تتضمن تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض (الفرع الثالث).

الفرع الأول: ترسيم المتربص:

يقصد بالترسيم العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج المتربص في أحد أسلاك التابعة للمسلم الهرمي للإدارة⁽⁶⁴⁾، وذلك من خلال تثبيته في رتبته، وهو ما أكدته نص المادة:04 من الأمر رقم 06-03، وفي هذه الحالة من المفروض أن يكون التقييم العام للمتربص خلال فترة التربص إيجابيا، مما يعني أن المتربص قد اجتاز فترة التربص بنجاح، وذلك لإثباته أهليته وأحقيته في مباشرة الوظيفة التي تم تعيينه فيها، واستحقاقها بكل جدارة، وبالتالي اكتساب صفة الموظف عن طريق إجراء قانوني جوهري يتمثل كما أشرنا في الترسيم؛ لكن السؤال الذي يمكننا أن نطرحه في هذه الحالة وهو كيف يتم الترسيم؟

يتم الترسيم على إثر نهاية فترة التربص بعد أن تقوم مصلحة المستخدمين على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية بإعداد قائمة تأهيل تتضمن مجموعة من البيانات الإلزامية الخاصة بالمتربص، وذلك فيما يخص اسمه ولقبه ورتبته، وتاريخ تنصيبه وتعيينه، ورأي السلطة السلمية التي تملك صلاحية التعيين في الترسيم، بالإضافة إلى ضرورة إرفاق قائمة التأهيل بكل الوثائق الثبوتية التي تخص المتربص، بما في ذلك نتيجة الامتحانات المهنية بالنسبة للرتب التي هي مشروطة بإجراء تكوين تحضيرية أثناء فترة التربص.

ليعرض بعد ذلك الملف الخاص بالمتربص خلال التاريخ المحدد للاجتماع للبت في مسألة الترسيم من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وبعد أن تتأكد هذه الأخيرة من صحة المعلومات الموجودة فيها بالمقارنة مع الوثائق والمستندات المرفقة الخاصة بالمتربص، وفي الأخير بعد المناقشة والإثراء والقيام بالتعديلات المناسبة على ضوء ذلك، يتم التوقيع على قائمة التأهيل بملاحظة إيجابية، وهي ترسيم المتربص كموظف في رتبته من طرف الأعضاء الحاضرين للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك حتى تعتمد فيما بعد كمرجع ضمن البناء القانوني في عملية إعداد قرار أو مقرر الترسيم⁽⁶⁵⁾.

وبصدور قرار أو مقرر الترسيم تزول صفة المتربص، حيث ينتقل إلى مركز قانوني محصن وهو مركز الموظف، أي تثبته لشغل وظيفة عمومية دائمة لا يمكن للإدارة إنهاؤها، إلا في حدود ما تسمح به النصوص القانونية المتعلقة بالاستقالة والنظام التأديبي، ليرتب الترسيم بذلك جميع آثاره القانونية بما فيها استفادة الموظف المرسم من باقي الحقوق التي كان محروما منها خلال فترة التربص، كحق الترشح لممارسة العضوية ضمن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والاستفادة أيضا وفق شروط معينة من الحق في الانتداب الدائم والاستيداع والوضع تحت التصرف، وكذا من حركة النقل الاختياري، بالإضافة إلى ذلك يترتب عن الترسيم أنه من حق الموظف المرسم المتحصل على شهادة جامعية الاستفادة من إجراء تكوين تخصصي خارج الوطن في حالة عدم إمكانية ضمان ذلك في الجزائر⁽⁶⁶⁾، والأثر القانوني الإيجابي جدا الذي تبناه المشرع الجزائري وهو اعتباره لفترة التربص كفترة خدمة فعلية تؤخذ بعين الاعتبار عند احتساب الأقدمية للتقاعد وللترقية في الرتبة والدرجات⁽⁶⁷⁾، بل وكذا احتسابها للتعين في منصب عالٍ من المناصب العليا في الوظيفة العمومية⁽⁶⁸⁾، وهو ما يعد ضمانا هامة لتكريس حقوق الموظفين وما يترتب عليه من زيادة فعالية أدائهم داخل الإدارة⁽⁶⁹⁾.

الفرع الثاني: تمديد فترة التربص:

بداية قبل أن نتعرض إلى قرار الإدارة بتمديد فترة التربص، يجب علينا التنويه في هذا الصدد إلى نقطة مهمة جدا، وهي عدم الخلط بين نوعين من التمديد؛ فالأول يكون فيه التمديد بغرض استكمال المدة القانونية للتربص، أما النوع الثاني فيكون التمديد مباشرة بعد نهاية المدة القانونية للتربص وهي سنة واحدة من الخدمة الفعلية.

بالنسبة للتمديد الذي يكون بغرض استكمال المدة القانونية يكون لجوء المؤسسة المستخدمة إليه بقوة القانون، ودون عرضه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك بالنسبة لحالات وقف

الخدمة الفعلية أثناء فترة التربص، وهي واردة على سبيل الحصر، كأداء المتربص للخدمة الوطنية قبل نهاية فترة التربص⁽⁷⁰⁾، أو توقيف المتربص بسبب ارتكابه لخطأ جسيم أو بسبب متابعة جزائية⁽⁷¹⁾، أو نظرا لوجود غياب مبرر بسبب إجازة مرضية طويلة أو عطلة أمومة⁽⁷²⁾، وبالتالي فإنه بزوال سبب التوقيف وعودة المتربص لمنصبه، تستأنف المدة المتبقية من فترة التربص إلى غاية نهايتها، والتي تحتسب ابتداءً من تاريخ التوقف عن أداء الخدمة الفعلية وليس من تاريخ العودة.

أما بالنسبة للتمديد الذي يكون كقرار تتخذه الإدارة عقب نهاية التربص وهو المقصود بالدراسة في هذا الفرع الثاني، يتم اللجوء إليه في حالة ما إذا كان التقييم العام للمتربص خلال فترة التربص سلبيا أو غير مرضي، أي أن المتربص لم ينجح في اجتياز فترة التربص، وذلك لكونه لم يثبت أهليته وأحقيته في مباشرة الوظيفة التي تم تعيينه فيها، وبعد صدور قرار أو مقرر تمديد فترة التربص وفقا لنفس الأشكال والإجراءات السابق الإشارة إليها في الحالة المتعلقة بالترسيم أعلاه، فإنه في هذه الحالة يكون المتربص ملزم بقضاء مدة سنة أخرى - دون زيادة أو نقصان - من الخدمة الفعلية المستمرة، بحيث يخضع فيها للتقييم من جديد ووفقا لنفس المعايير الموضوعية السابق الإشارة إليها، وعلى إثر نهاية فترة التمديد يكون المتربص في إحدى الوضعيتين القانونيتين بحسب التقييم العام الذي تحصل عليه، فإما أن ينجح إذا كان تقييمه العام إيجابيا خلال فترة التربص الإضافية، وبالتالي ترسيمه في الرتبة التي تم تعيينه فيها، حيث يستفيد بموجب ذلك من باقي الحقوق التي كان محروما منها خلال فترة التربص، بالإضافة إلى استفادته من جميع الآثار المترتبة عن الترسيم كما سبقت لنا الإشارة إلى ذلك، أو أنه يرسب إذا كان تقييمه العام سلبيا خلال فترة التربص الإضافية، وفي هذه الوضعية القانونية الأخيرة تكون المؤسسة المستخدمة ملزمة بتسريحه، وفي كلا الوضعيتين يصدر قرار أو مقرر الترسيم أو التسريح وفقا لنفس الأشكال والإجراءات⁽⁷³⁾، السابق الإشارة إليها في الحالة المتعلقة بالترسيم أعلاه؛ لكن السؤال الذي يطرح في هذه الحالة ما هو الدافع الذي يدفع بالإدارة إلى اللجوء لتمديد مدة التربص؟

إن ما يبرر لجوء الإدارة إلى تمديد فترة التربص يرجع من وجهة نظرنا إلى أحد الأسباب الثلاثة الآتية، فيرجع السبب الأول إلى وجود نقص في استيعاب المهام الوظيفية من قبل المتربص، أما السبب الثاني للتمديد فيكون راجع لكون أن المتربص قد رسب في الامتحان المهني للتكوين التحضيري الخاص به، وذلك بالنسبة لبعض الرتب كما سبقت لنا الإشارة إلى ذلك، أما السبب الثالث فيكون التمديد إن صح القول بمثابة عقوبة للمتربص نظرا للتهاون في أداء الواجبات الوظيفية، أو أغلب الظن أنه قد تعرض لإحدى العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى إلى غاية الدرجة الثالثة الواردة في نص المادة: 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322؛ لكن السؤال الذي يطرح في هذه الحالة ماذا لو كان التمديد لغير الأسباب الثلاثة السالف ذكرها، كأن يكون لسبب شخصي لا علاقة له بالتقييم الخاص بالمتربص، فهل بإمكان هذا الأخير أن يتظلم إداريا لدى السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين يطلب فيها إعادة النظر في قرار التمديد الخاص به؟ إن الإجابة على ذلك بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 17-322، وبتفحص النصوص القانونية الواردة فيه، نلاحظ أن المشرع قد أغفل النص على هذه المسألة، إذ كان من الأجدر عليه

تنظيمها لتوفير حماية قانونية للمتربص، وبالخصوص إذا كان لدى هذا الأخير ما يثبت ذلك، وأنه كان ضحية لخلاف شخصي لا علاقة له لا بالتقييم الخاص به ولا بالخدمة، وهو ما يجعل القرار بتمديد فترة التربص غير مشروع يستدعي إعادة النظر فيه من جديد.

إلا أنه ما يمكننا التأكيد عليه وهو أنه مهما كانت الأسباب لكن بشرط أن تكون مشروعة من الناحية القانونية، وهذا وهو الأصل في العمل الإداري الذي يفترض فيه قرينة المشروعية، فإن قرار الإدارة بتمديد فترة التربص للمدة نفسها، يكون في هذه الحالة بمثابة فرصة تمنح للمتربص مرة أخرى كمحاولة لإثبات مدى جدارته لنيل الوظيفة وصفة الموظف معا، وذلك بدلا من اللجوء إلى الخيار المروى وهو التسريح، كما سنرى ذلك في الفرع الموالي.

الفرع الثالث: تسريح المتربص:

وهي الحالة التي يكون فيها التقييم العام للمتربص سلبي جدا، وذلك لعدم كفاءته المهنية⁽⁷⁴⁾، أي عدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة لكونه لم يكن على علاقة بالمهام التي وكلت له⁽⁷⁵⁾، أو يرجع سبب التسريح لكون أن المتربص لم ينجح في اجتياز فترة التربص للمرة الثانية لنفس الأسباب التي سبقت لنا الإشارة إليها ضمن الحالة الخاصة بالتمديد، كما قد يكون سبب التسريح وفقا لنص المادة: 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 وهو الراجح عمليا إلى تعرض المتربص خلال فترة التربص، سواء في المدة الأولية للتربص أو في المدة الإضافية الخاصة بالتمديد، إلى تسليط مؤسسته المستخدمة عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، وذلك نتيجة لارتكابه خطأ أو أخطاء مهنية تبرر ذلك، وهنا يجدر بنا التنويه إلى نقطة مهمة جدا وهي ضرورة عدم الخلط بين مصطلحي التسريح والعزل، فالتسريح لا يمكن أن تتخذه الإدارة إلا على إثر نهاية فترة التربص الأولية مباشرة ودون أن تكون ملزمة بإجراء تمديد للمدة نفسها، كما يكون التسريح أيضا مباشرة بعد انتهاء مدة التربص الإضافية في حالة التمديد، أما بالنسبة للعزل فيكون لسبب وحيد وهو إهمال المتربص لمنصبه لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول بعد إعداره مرتين⁽⁷⁶⁾، حيث تتخذه الإدارة قبل نهاية مدة التربص.

ليصدر في الأخير قرار أو مقرر الإدارة بتسريح المتربص وفقا لنفس الأشكال والإجراءات⁽⁷⁷⁾، السابق الإشارة إليها في الحالة المتعلقة بالترسيم أعلاه.

وتجدر بنا الإشارة إلى أن قرار أو مقرر التسريح الخاص بالمتربص يتم وفقا لنص المادة: 25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بدون إشعار مسبق وبدون تعويض، وهو ما أكد عليه المشرع من قبل ضمن أحكام الأمر رقم 06-03 بموجب نص المادة: 85 منه، وفي هذه الحالة فإنه في نظر المشرع أن المتربص لن يفاجأ بقرار أو بمقرر تسريحه، لأنه يفترض أنه كان على علم بكامل تقييمه الفصلي غير المرضي جدا خلال مدة التربص، والذي تم تبليغه به خلال الأجل المحدد قانونا، ودون أن يكون أي احتجاج من جانبه على ذلك، هو دليل على أن قرار أو مقرر التسريح مشروع، ومن ثمة فإنه لا حاجة لإشعاره بذلك مسبقا أو حتى تعويضه عن ذلك، بل وزيادة على التسريح إذا كان بسبب عقوبة تأديبية، فإن المتربص يعاقب بالحرمان من الالتحاق من جديد بالوظيفة العمومية لمدة ثلاث (03) سنوات⁽⁷⁸⁾.

وهو ما نعهده توجه إيجابي من المشرع الجزائري، لكون أن الترسيم كان يتم بصفة تلقائية بمجرد انقضاء الفترة الأولية للتربص، إذ أنه عمليا نادرا ما يتم اللجوء إلى التسريح أو حتى التمديد، وذلك على أساس أن التقييم الخاص بالمتربص كان يرتكز بالدرجة الأولى على الحضور الدائم، وكذا علاقة المتربص برئيسه ومرفؤوسيه وزملائه، إلا أنه على الرغم من ذلك فإننا لا نؤيد هذا التوجه كثيرا لما فيه من إجحاف في حق المتربص، فإذا كان احتمال التسريح الخاص بالمتربص مبني على أساس مشروع وفق ما تمت الإشارة إليه، فإن احتمال عدم مشروعيتها وارد أيضا خصوصا إذا كان لسبب غير تأديبي، كأن يكون اقتراح تسريحه تعسفيا غير مبني على المعايير الموضوعية للتقييم، وإنما تدخلت فيه أمور لا علاقة لها بتاتا بأداء الخدمة، كأن يرجع سبب التسريح إلى وجود مشكل شخصي بين المتربص ومسؤوله السلمي، وعلى وجه الخصوص إذا كان للمتربص ما يثبت ذلك، كعدم تبليغه باستمارات التقييم الفصلية الخاصة به خلال الأجال المحددة قانونا، أو وجود ما يدل على أن اقتراح التسريح كان تعسفيا، كتحصل المتربص على نقطة جيدة فيما يخص منحة المردودية⁽⁷⁹⁾ طيلة فترة التربص، هو دليل قاطع على أن قرار أو مقرر التسريح تعسفي، وذلك باعتبار أن معايير التقييم الخاصة بمنحة المردودية⁽⁸⁰⁾ تتشابه إلى حد ما مع المعايير الموضوعية الخاصة بتقييم المتربص خلال فترة التربص، وبالتالي كان من الأجدر على المشرع الجزائري الإشارة إلى هذه المسألة ضمن أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-322 لتوفير نوع من الحماية للمتربص في مثل هذه الظروف.

الخاتمة:

تعد فترة التربص مرحلة ضرورية في مجال الوظيفة العمومية حيث يتم فيها تهيئة المتربص عمليا لممارسة مهام الوظيفة التي عُين فيها، وذلك من خلال ترسيخ المفاهيم الأساسية للخدمة العمومية، كما أنها في نفس الوقت تسمح للإدارة بالتحقق من مدى صلاحية المتربص للقيام بمهام الوظيفة العمومية وقدرته على تحمل أعباء المسؤولية الناجمة عن ذلك، وهو أمر لا نقاش فيه على الإطلاق.

لنخلص في النهاية إلى القول بأن المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية من خلال ما تقدمنا به في هذه الورقة البحثية، وذلك انطلاقا من ما هو وارد في التشريع الجزائري للوظيفة العمومية، أين لاحظنا أن المشرع لم يوليهِ الاهتمام اللازم، إلا بصدر المرسوم التنفيذي رقم 17-322، هذا الأخير قد لمسنا ضمن نصوصه العديد من الإيجابيات، والتي سيكون لها دور في إزالة الغموض والنقائص الواردة ضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية المكملة له، ويتعلق الأمر بتمتع المتربص خلال فترة التربص باستثناء بعض الوضعيات بنفس الواجبات والحقوق التي يتمتع بها أي موظف، وعلى وجه الخصوص انطلاقا من واقع وتجربة عملية ببعض الحقوق التي كانت مهدورة بحجة أن المتربص لا يتمتع بها خلال فترة التربص كالحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية، بل ومنها ما كانت مهدورة حتى بعد اكتساب صفة الموظف كالحق في الاستفادة من فترة التربص كخدمة فعلية للترقية في منصب عال، بالإضافة إلى توفيره ضمانة هامة للمتربص من خلال إلزام الإدارة بضرورة تبليغه بكل نتائج التقييم الفصلية الخاصة به خلال الأجل المحدد، ومنحه في نفس الوقت الحق في الاحتجاج

على ذلك في حالة عدم رضاه بتقييمه الفصلي على مستوى المسؤول الأول المباشر، وهو ما يوفر نوع من الحماية للمتربص خلال فترة التربص، إلا أن هذا المسلك الإيجابي للمشرع لا ينفي بعدم وجود بعض النقائص ضمن المركز القانوني للمتربص، والتي من شأنها أن تؤدي بالإدارة إلى استغلالها بطريقة غير مشروعة، وذلك فيما يتعلق بالتقييم إذا لم يعتمد بطريقة صحيحة وفق المعايير الموضوعية نظرا للآثار الخطيرة التي يمكن أن تترتب عن ذلك، وبالأخص الحالة التي يتم فيها تسريح المتربص لسبب غير تاديبي، إذ كان من الأجدر على المشرع تنظيم هذه الحالة الأخيرة بصفة منفصلة عن الحالة التي يتم فيها التسريح بسبب عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، وذلك بإشعار المتربص مسبقا باقتراح تسريحه حتى يكون له وقت كافٍ لتقديم الأدلة التي تثبت عدم صحة التقييم الخاص به.

الهوامش:

- (1) القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس سنة 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس سنة 2016.
- (2) الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو سنة 2006.
- (3) وهي تلك الشروط العامة المنصوص عليها من المادة 75 إلى غاية المادة 79 من نفس الأمر.
- (4) المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل سنة 2012، يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 03 مايو سنة 2012.
- (5) المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر سنة 2017.
- (6) الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو سنة 1966.
- (7) Ordonnance n° 66-133 du 02 juin 1966 portant statut général de la fonction publique, journal officiel de la république algérienne, n° 46, du 08 juin 1966, page 431.
- (8) المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس سنة 1985.
- (9) Décret n° 85-59 du 23 mars 1985 portant statut type des institutions et administrations publiques, journal officiel de la république algérienne, n°13, du 24 mars 1985.
- (10) Ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique, journal officiel de république algérienne, N°46, du 16 juillet 2006.
- (11) المادة 02 الفقرتين الثانية والثالثة (الأخيرة) والمادة 17.
- (12) Décret exécutif n° 17-322 du 02 novembre 2017 fixant les dispositions applicables au stagiaire dans les institutions et administrations publiques, journal officiel de république algérienne, N°66, du 12 novembre 2017.
- (13) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص. 104؛ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون-الجزائر، 2010، ص. 209؛ عبد الكريم بلعراي و توفيق نعيبي، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة، العدد 16، جانفي 2017، ص. 202؛ نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد 01 لعام 2013، ص. 76.
- (14) ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية تخصص رسم السياسات العامة، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، 2015-2016، ص. 298.

(15) أحمد العبادي، أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي، دراسة حالة المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة، مذكرة ماجستير في العلوم التجارية تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران، 2012-2013؛ ص.116؛

Nabil Beldjelalia, La gestion des Carrières dans la fonction Publique Algérienne, Cas des administrations algérienne (la direction des moudjahidnes, la direction du tourisme et de l'artisanat et l'université d'oran), mémoire de magister en management option management des ressources humaines, faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales, université d'oran, 2013-2014, p.66.

(16) فاطمة الزهرة جدو و إيمان العيداني وسلطانة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس-الجزائر، دون سنة نشر، ص.94؛ رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03/06، مذكرة ماجستير في الحقوق فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص.111.

(17) سيتم التفصيل في حق المتربص في الاستقالة عند التعرض لحقوقه التي يتمتع بها أثناء فترة التربص.

(18) المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 03 مارس سنة 1996، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد.16، الصادرة بتاريخ 06 مارس سنة 1996.

(19) تنص المادة 104 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه «يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة...».

(20) عز الدين عبدة، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص.71.

(21) محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016، ص.37.

(22) عز الدين عبدة، المرجع السابق، ص.69.

(23) ما ينبغي الإشارة إليه في هذا الصدد وهو ضرورة عدم الخلط بين مصطلحي التنصيب والتعيين، فالتنصيب يكون بموجب محضر سابق لعملية التعيين في رتبة من رتب الوظيفة العمومية، أما التعيين فهو إجراء لاحق لإجراء التنصيب يتم بموجب مقرر أو قرار حسب الحالة وذلك بتعيين المتربص في رتبته بعد استكمال الإجراءات الإدارية مع مصالح إدارة الوظيف العمومي ومصالح الرقابة المالية، فقرار أو مقرر التعيين يسري ابتداءً من تاريخ التوقيع على محضر التنصيب.

(24) المادة:20 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السابق الإشارة إليه.

(25) محمود بوقطف، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور-خنشلة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص.28.

(26) المادة:83 الفقرة الثانية من الأمر رقم 03-06 وكذا المادة:02 الفقرة الثالثة (الأخيرة) المرسوم التنفيذي رقم 17-322، السابق الإشارة إليهما.

(27) سهام عبدلي، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر رقم 03/06، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2014-2015، ص.10.

(28) تنص المادة:25 من التعديل الدستوري لسنة 2016 على أنه:«عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون».

(29) عمار بوضياف، مرجع سابق، ص.138.

(30) المادة:22 من المرسوم رقم 85-59 السابق الإشارة إليه.

(31) ويقابل ذلك نص المادة:32 من الأمر رقم 03-06 السابق الإشارة إليه.

(32) ينتج الراتب الرئيسي للمتربص كما هو الشأن بالنسبة لأي مستخدم في أي إدارة عمومية عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصف ترتيب الرتبة التي تم تعيينه فيها في قيمة النقطة الاستدلالية المقدرة بخمسة وأربعين دينارا (45دج)، يضاف إليه العلاوات والتعويضات، وذلك استنادا للمواد 04، 05، 06، 07، 08 من أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد.61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر سنة

- 2007، والمعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر سنة 2014، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد:58، الصادرة بتاريخ أول أكتوبر سنة 2014.
- (33) ويقابل ذلك نص المادة:33 في شطرها الأخير من الأمر رقم 06-03 السابق الإشارة إليه.
- (34) المادة:193 من الأمر رقم 06-03 السابق الإشارة إليه.
- (35) المادة:191 من الأمر رقم 06-03 السابق الإشارة إليه.
- (36) المادة:02 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد:03، الصادرة بتاريخ 12 يناير سنة 1997.
- (37) المادة:03 من المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 22 يوليو سنة 2009، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في 09 مارس سنة 1997، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد:44، الصادرة بتاريخ 26 يوليو سنة 2009.
- (38) Voir L'article:01 du loi n°63-278 du 26 juillet 1963 fixant la liste des fêtes légales, journal officiel de république algérienne, N°53, du 02 aout 1963.
- (39) المادة:197 من الأمر رقم 06-03 السابق الإشارة إليه.
- (40) المادة:196 الفقرة 02 من الأمر رقم 06-03 السابق الإشارة إليه.
- (41) المادة:212 من الأمر رقم 06-03.
- (42) المادة:76 الفقرة 01 و02 من التعديل الدستوري لسنة 2016.
- (43) المادة:03 من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 غشت سنة 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد:48، الصادرة بتاريخ 10 غشت سنة 2014.
- (44) يتم الإعفاء من الخدمة الوطنية وفقا للحالة المنصوص عليها في المادة:24 من نفس القانون.
- (45) المادة:08 الفقرتين 02 و03 (الأخيرة) من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السابق الإشارة إليه.
- (46) تنص المادة:94 من الأمر رقم 06-03 على أنه: «يمنح الموظف بطاقة مهنية...».
- (47) المرسوم التنفيذي رقم 17-347 المؤرخ في 04 ديسمبر سنة 2017، يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد:71، الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر سنة 2017.
- (48) يُنظر في هذا الصدد أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال منصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد:66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر سنة 2017.
- (49) المادة:30 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السابق الإشارة إليه.
- (50) المادة:29 الفقرة 02 من نفس المرسوم التنفيذي.
- (51) المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 مايو سنة 1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد:20، الصادرة بتاريخ 18 مايو سنة 1982.
- (52) المادة:08 من نفس المرسوم.
- (53) المادة:30 من الأمر رقم 06-03 السابق الإشارة إليه.
- (54) يقصد باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كل لجنة تنشأ بالنسبة لكل سلك من الأسلاك ولكل رتبة من الرتب الوظيفية العمومية تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وهي تضم بالتساوي ممثلين عن الإدارة معينين وممثلين عن الموظفين منتخبين، تتمثل مهامها الرئيسية في تسيير الحياة المهنية للموظفين؛ لتفاصيل أكثر بخصوص هذه اللجنة راجع الفصل الثالث من الباب الثالث من الأمر رقم 06-03.
- (55) الانتداب وفقا لنص المادة:133 من الأمر رقم 06-03 هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من جميع الحقوق المترتبة عن ذلك، ويكون الانتداب في إحدى الحالات المنصوص عليها ضمن الأمر رقم 06-03 بموجب المادتين 134 و135 منه، وكذا وفقا للشروط الواردة في المواد 136 و137 و138 منه. وهنا ينبغي أن نشير إلى نقطة مهمة وهي أن المقصود بالانتداب في هذه الحالة هو حرمان المتربص من الانتداب الدائم وليس الانتداب المؤقت الذي يمكن للمتربص الاستفادة منه، وذلك فيما يخص فقط حضور دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة عمومية انتخابية استنادا لنص المادة:07 الفقرة الثانية ضمن المطلة الثانية.

- (56) الاستيداع وفقا لنص المادة:145 من الأمر رقم 03-06 هو إيقاف مؤقت لعلاقة العمل مع عدم استفادة الموظف من بعض الحقوق المترتبة عن ذلك، ويكون الاستيداع في إحدى الحالات الواردة في المواد 146 و147 و148 من الأمر رقم 03-06، وكذا وفقا للشروط المنصوص عليها في المادتين 149 و150 منه.
- (57) الوضع تحت التصرف استنادا للمادتين 130 و131 من الأمر رقم 03-06 يقصد به وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها أو تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع المنفعة العمومية، وذلك بطبيعة الحال وفقا لشروط محددة قانونا.
- (58) يقصد بحركة النقل تحويل الموظف من مؤسسته أو إدارته العمومية إلى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى بناءً على طلب منه (النقل الاختياري) أو بناءً على رغبة الإدارة (النقل الإجمالي).
- (59) سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2009-2010، ص.171.
- (60) المادتين:30 الفقرة 02 و43 من المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19 يناير سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد:03، الصادرة بتاريخ 20 يناير سنة 2008.
- (61) المادة:05 من الأمر رقم 03-06 السابق الإشارة إليه.
- (62) المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2016، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19 يناير سنة 2008، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد:66، الصادرة بتاريخ 07 نوفمبر سنة 2016.
- (63) المادة:23 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السابق الإشارة إليه.
- (64) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص.100.
- (65) ياسين ربوح، مرجع سابق، ص.301.
- (66) يُنظر في هذا الصدد على سبيل المثال المادة:04 المطتين الثالثة والرابعة (الأخيرة) من المرسوم الرئاسي رقم 03-309 المؤرخ في 11 سبتمبر سنة 2003، يتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد:56، الصادرة بتاريخ 17 سبتمبر سنة 2003.
- (67) المادة:90 من الأمر رقم 03-06 السابق الإشارة إليه.
- (68) المادة:04 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السابق الإشارة إليه.
- (69) رضا مهدي، مرجع سابق، ص.112.
- (70) المادة:09 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السابق الإشارة إليه.
- (71) المادة:28 من نفس المرسوم التنفيذي.
- (72) المادة:19 من نفس المرسوم التنفيذي.
- (73) المادة:26 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السابق الإشارة إليه.
- (74) هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص.219.
- (75) عبد الكريم بلعراي وتوفيق نعيبي، مرجع سابق، ص.202.
- (76) المادة:29 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السابق الإشارة إليه.
- (77) المادة:26 الفقرة الثانية من نفس المرسوم التنفيذي.
- (78) المادة:30 من نفس المرسوم التنفيذي.
- (79) منحة المردودية أو كما يصطلح عليها باللغة الفرنسية (prime de rendement trimestrielle) عبارة عن منحة تمنح كل ثلاثة (03) أشهر لكل مستخدم في المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك وفق نسبة محددة بموجب القانون من الراتب الشهري.
- (80) Voir L'instruction n°12 du 19 novembre 2002, fixant les modalités de notation de la prime de rendement trimestrielle, république algérienne démocratique et populaire, ministère des finances.

