

صفة المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

The Quality of Trainee in public Administrative institutions

د. جمال قروف⁽¹⁾

أستاذ محاضر

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة (الجزائر)

d.guerrouf@univ-skikda.dz

تاريخ النشر
20 ديسمبر 2020

تاريخ القبول:
30 جوان 2020

تاريخ الارسال:
14 فيفري 2020

الملخص:

التعيين الصحيح يمنح منصب إداري للملتحق بالوظيفة، ويضفي عليه صفة العون العمومي وليس صفة الموظف العام، حيث يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص وما يترتب عنها من حقوق وواجبات، ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه بمتابعة تربص اختباري بنجاح. إن الغرض من التربص أن يثبت العون العمومي مدى قدرته وصلاحيته وكفاءته ومهارته وموهبته في القيام بالوظيفة التي عين فيها، فهو يعد الامتحان التطبيقي للتأكد من مؤهلات العون، وعليه فلتربص أحكام من حيث سيره، وتقييمه، وأثاره.

الكلمات المفتاحية: الإدارة، مركز المتربص، أحكام التربص.

Abstract :

A valid appointment grants an administrative position to the person joining public function, if so, he is attributed the quality of public agent and not public officer; Any candidate nominated to occupy a position in public function, is employed as a trainee, and this quality ensues specific rights and obligations, and he is bound by this quality before his confirmation, to be submitted to a probation period, that must be performed successfully.

The public agent is expected in the probation period to assert his abilities and skills in performing the task he was appointed for; it is deemed as a practical exam to confirm the agent's skills. There are some provisions which govern the probation period in terms of performance, evaluation and effects .

key words : Administration, Status of trainees, Probation Period Provisions.



مقدمة:

بعد إتباع طريقة من الطرق المقررة للدخول للوظيفة العامة، وهي حسب نص المادة 80 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، على أنه: "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقات على أساس الاختبارات،
- المسابقات على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،
- الضحض المهني،
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة."

حيث تقرر الجهة الإدارية المختصة بقرار إداري إنفرادي تعيين العون العمومي نظرا لوجود منصب شاغر، وإنشاء مركز قانوني جديد لضمان استمرارية المرفق العام باطراد وانتظام، وقيامه بالصلاحيات المنوطة به، وخضوعه لأحكام الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

إن التعيين الصحيح يمنح منصب إداري للملتحق بالوظيفة، ويضفي عليه صفة العون العمومي وليس صفة الموظف العام لأن هذه الأخيرة لا تكتسب إلا بعد التنصيب، والتربص، والترسيم.

فبالرجوع للمادتين 21 و22 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308²، فقد نصت على أن الفترة التجريبية لكل عون يوظف بموجب عقد مدتها 06 أشهر فيما يخص العقد غير المحدد المدّة، وشهرين فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة واحداً أو تفوق، وشهر واحد فيما يخص العقد الذي تتراوح مدته بين 06 أشهر، وسنة واحداً.

حيث يخضع العون المتعاقد، خلال الفترة التجريبية لنفس الواجبات ويستفيد من نفس الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدون المثبتون، ويثبت العون المتعاقد إذا كانت الفترة التجريبية مجدية، وفي حالة العكس، يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

إن موضوع الدراسة يكتسي أهمية كبيرة لأنه يسלט الضوء على حقوق وواجبات المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، بالإضافة إلى كيفية سبر التربص وتقييمه، والهدف منه أن يثبت العون العمومي مدى قدرته وصلاحيته وكفاءته ومهارته وموهبته في القيام بالوظيفة التي عين فيها، وبالتالي فالتربص هو بمثابة الاختبار العملي التطبيقي للتأكد من قدرات العون.

حيث نصت المادة 83 من الأمر 06-03 المشار إليه أعلاه على أنه: "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص.

غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة."

وبالرجوع للمادة 92 من نفس الأمر فإنها نصت على أن تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل الثاني المتعلق بالتربص عن طريق التنظيم.

وقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية³، حيث نصت المادة 02 منه: "يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به. ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه، بمتابعة تربص اختياري بنجاح.

غير أنه يمكن أن يعفى من التربص الاختياري الأعوان الموظفون في بعض الأسلاك والرتب التي تتطلب مؤهلات خاصة، طبقا للأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم."

فما هي الآثار القانونية المترتبة عن إلحاق صفة المتربص على العون الذي وظف في المؤسسات والإدارات العمومية؟

ولدراسة موضوع هذا البحث بصفة علمية اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة تحليلية لتفاصيل وجزئيات الموضوع، مع تحليل النصوص القانونية، ولهذا سنتناول مركز المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في المبحث الأول، وأحكام التربص في المؤسسات والإدارات العمومية في المبحث الثاني.

المبحث الأول: المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

لقد حظيت الوظيفة العامة باهتمام التشريع والتنظيم، وذلك نظرا لأهميتها في حياة الأشخاص، والاهتمام بالوظيفة العامة ينعكس على الذين يشتغلون فيها باعتبارهم مرآة للدولة وأداة لتنفيذ سياساتها وتشريعاتها وتحقيق أهدافها.⁴

وحسب نص المادة 07 من الأمر 06-03 فإن علاقة الموظف العام بالإدارة هي علاقة قانونية أساسية وتنظيمية، وهذا معناه أن الموظف يستمد حقوقه وواجباته مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة، فقرار التعيين لا يضي على العون العمومي صفة الموظف العام إلا بعد اجتيازه بنجاح اختبار التربص وترسيمه.

إن مرحلة التربص⁵ من أهم مراحل التوظيف، وفيها يتمتع العون المتربص بمجموعة من الحقوق⁶، ويلتزم بكتلة من الواجبات، حيث نصت المادة 87 من الأمر 06-03، والمادة 05 من

المرسوم التنفيذي رقم 17-322، على أنه يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم⁷، مع مراعاة أحكام القانون الأساسي للوظيفة العامة، والمرسوم التنفيذي رقم 17-322.

المطلب الأول: حقوق المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أنه: "يخضع المتربص خلال فترة التربص إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها بالنسبة إلى الموظف بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوس سنة 2006 والمذكور أعلاه، وبموجب أحكام هذا المرسوم."

إن الحقوق المنصوص عليها سواء في الأمر 06-03 أو في المرسوم التنفيذي 17-322، ليست ذات طبيعة واحدة، فهي متفرعة على كافة الجياذ المهنية للعون المتربص، ويمكن تصنيفها⁸ إلى: حقوق ذات طابع مالي، وحقوق ذات طابع قانوني وتنظيمي، وحقوق ذات طابع مهني، وحقوق لها خلفية دستورية.

الفرع الأول: حقوق الأعوان المتربصين ذات طابع مالي.

يتقرر للأعوان المتربصين الحق في راتب شهري زياداً على امتيازات مالية مختلفة⁹ تصونهم وتضمن كرامة الوظيفة، وترفع المستوى المعيشي والجانب الاقتصادي لهم¹⁰، وتحصنهم وتحصنهم من جهة من الانحراف، وتعمل من جهة أخرى على رفع مستوى أدايتهم. حيث نصت المادة 32 من الأمر 06-03 على أنه: "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب."

يتكون الراتب حسب نص المادة 119 من نفس الأمر من راتب رئيسي، العلاوات والتعويضات، كما يستفيد الموظف أو المتربص زياداً على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

كما نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي 17-322 على أن المتربص يتقاضى بعد الخدمة المؤداة، الراتب المرتبط بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها. وتضيف المادة 120 من الأمر 06-03 أن الموظف أو المتربص مهما كانت رتبته يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس فيها نشاطه الفعلي.

ونشير أنه وباستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في الأمر 06-03¹¹، فإنه لا يمكن للموظف أو المتربص مهما كانت رتبته في السلم الإداري أن يتقاضى راتباً خلال فترة لم يعمل فيها، وكل غياب غير مبرر عن العمل يعاقب من طرف الإدارة بخصم من الراتب يتناسب مع مدد

الغياب دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في الأمر، وهذا ما نصت عليه المادة 207 من القانون الأساسي 06-03.

الفرع الثاني: حقوق الأعدان المتربصين ذات طابع قانوني وتنظيمي

ينص القانون والتنظيم على حماية الأعدان المتربصين من كل ما يواجهونه من اعتداءات أثناء أدائهم لمهامهم، فقد يتعرضون إلى مخاطر قد تصدر من المتعاملين مع الإدارة تسهم في جسمهم أو في كرامتهم ومعنوياتهم، حيث نصت المادة 30 من الأمر 06-03 على أنه: "يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، ويجب عليها ضمان تعويض لظائمه عن الضرر الذي قد يلحق به.

وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة."

زيادة على ذلك فإن المادة 31 من نفس الأمر تشير إلى أنه: "إذا تعرض الموظف لتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، ويجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له."

كما منح القانون والتنظيم للأعدان المتربصين حماية اجتماعية عن طريق الضمان الاجتماعي في إطار التأمينات الاجتماعية¹²، التقاعد¹³،

حوادث العمل والأمراض المهنية¹⁴، وذلك من أجل تحسين ظروف العمل بحفظ وحماية صحتهم ووقايتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية¹⁵، كما يستفيد الأعدان المتربصون من الخدمات الاجتماعية عن طريق فرع الخدمات الاجتماعية لما يقدمه من فوائد: رحلات، حج، عمرة، ختان، العمليات الجراحية، مصاريح الجنائز، الميلاد...، حيث نصت المادة 33 و34 من الأمر 06-03 على حق الموظف في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به، كما يستفيد من الخدمات الاجتماعية¹⁶ في نفس الإطار، كما نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي 17-322 على حق المتربص في الحماية الاجتماعية.

الفرع الثالث: حقوق الأعدان المتربصين ذات طابع مهني

نصت المادة 87 من الأمر 06-03، والمادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، على أنه يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، وبالرجوع للأمر 06-03

المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة فقد أشار إلى حقوق للموظف العام ذات طبيعة مهنية نصت عليها المادتين 38 و39، وهي حق الموظف في التكوين وتحسين المستوى سواء داخل الإدارة أو خارجها¹⁷، والترقية¹⁸ في الرتبة خلال حياته المهنية، كما للموظف أيضا الحق في العطل.¹⁹

وقد نصت المادة 104 من نفس الأمر على أنه: "يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة."²⁰

أما الملاحظ على المرسوم التنفيذي 17-322 فإنه لم ينص في المادتين 06 و07 منه على حق الأعوان المتربصين في الترقية أثناء التربص²¹، ولا حقهم في التكوين²² إلا في حالة واحد نصت عليها المادة 16 من نفس المرسوم التنفيذي، وهو في هذه الحالة واجب التكوين وليس بحق²³، واكتفت المادة 06 و07 المشار إليهما أعلاه بالنص على حقهم في أيام الراحة القانونية، والعطل، والغيابات المرخص بها.

فبالرجوع إلى نص المادة 69 من التعديل الدستورية 2016²⁴ والتي أشارت إلى أنه: "لكل المواطنين الحق في العمل،

يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة.

الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كليات ممارسته..."

وبالاستناد للأمر 06-03 فقد نصت المادة 39 منه على أنه: "للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر."

ولهذا فقد نصت المادة 191 من الأمر 06-03 على أنه: "للموظف الحق في يوم كامل للراحة، أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به.

غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة، في إطار تنظيم العمل، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك."

أما المادة 192 فأشارت: "للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به."

وأضافت المادة 193: "يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية.

للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدد.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم."

وللأعوان المتربصين الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، كما هو منصوص عليه في المواد من 194 إلى 205 من الأمر 06-03، ويمنع تأجيل العطلة السنوية أو جزء منها من سنة إلى أخرى، إلا أنه يمكن للإدارة فيما يخص الأعوان الموظفين بموجب عقد غير محدد المدد، إذا اقتضت ضرورات المصلحة ذلك، أن ترتب العطلة السنوية أو تؤجلها أو تجزئها في حدود أقصاها سنتان (02)، وهذا ما نصت عليه المادة 206 من الأمر 06-03.

وتجدر الإشارة أنه في حالة المرض أو حادث مبرر تتوقف العطلة السنوية إثر ذلك، ويستفيد المتربص حسب نص المادة 201 من نفس الأمر من عطلة مرضية ومن الحقوق المرتبطة بها المنصوص عليها في التشريع.

كما يستفيد المتربص من عطلة مرضية سواء قصيره أو طويلة المدى، ويمكن للإدارة حسب نص المادة 203 من نفس الأمر بالنسبة للعطل المرضية أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا اعتبرت ذلك ضروريا.

وللمرأة المتربصة حسب نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي 17-322، الحق خلال فترة الحمل والولادة الاستفادة من عطلة أمومة²⁵ وساعات الرضاعة، طبقا للمادتين 213 و214 من الأمر 06-03.

وللمتربص طبقا للمادة 07 من نفس المرسوم التنفيذي الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في المناسبات المنصوص عليها في المادة 212²⁶ من الأمر 06-03.

ويمكن أن يستفيد زيادة على ذلك شريطة تقديم مبرر مسبق، من رخص الغياب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية:

- متابعة دراسات ذات صلة بنشاطه المهني في حدود لا تتجاوز أربع (4) ساعات في الأسبوع، وتماشى مع ضرورات المصلحة،

- لمدد دورات المجالس التي يمارس فيها عهداً عمومية انتخابية،

- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

كما يزود المتربص حسب نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي 17-322 ببطاقة مهنية تبين هويته وصفته المهنية، وله الحق طبقا للمادة 12 من نفس المرسوم التنفيذي كذلك في الاستقالة التي يمارسها طبقا للمواد من 217 إلى 220²⁷ من الأمر 06-03.

وما ينبغي التنبيه إليه أن العون المتربص المستقيل له الحق في الدخول للوظيفة من جديد ما دام خرج منها بطريقة قانونية، وهذا ما جاء في المنشور رقم 05 المؤرخ في 10/02/2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية²⁸، وهو ما تم تأكيده في البرقية

رقم 509 المؤرخة في 18 أبريل 2011²⁹، كما تحتسب الأقدمية والخبرة المهنية المكتسبة سابقا بصفة عون متربص قبل الاستقالة.³⁰

الفرع الرابع: حقوق الأعوان المتربصين ذات طبيعة دستورية

تنص المادة 70 من التعديل الدستوري 2016 على أنه: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين." كما نصت المادة 71 من نفس التعديل: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون."

وبالرجوع للمادة 87 من الأمر 06-03، والمادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-322، فقد نصت على خضوع المتربص خلال فترة التربص إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها بالنسبة للموظف.

وبالاستناد للمادة 35 و36 من الأمر 06-03 اللتان نصتا على ممارسة الموظف للحق النقابي³¹، وحق الإضراب في إطار التشريع المعمول بهما.

وتجدر الإشارة أن الأمر 06-03 نص على ضمان حرية الرأي للموظفين وعدم التمييز بينهم، وعدم تأثر مسارهم المهني بانتماؤهم النقابية أو الحزبية، وذلك في المواد 26، 27، 28، 29 منه.

وطبقا للمادة 43 من القانون 90-02 المعدل والمتمم³²، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، فإنه: "يمنع اللجوء للإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقضا حيا أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على: القضاة، الموظفون المعينون بمرسوم، أو الموظفون الذين يشغلون مناصب في الخارج، أعوان مصالح الأمن..."

وما ينبغي التنبيه إليه أن الإضراب يعد حالة لوقف العلاقة الوظيفية، وبالتالي فلا يجوز للموظف أو المتربص المطالبة في فترة توقف العلاقة أي أيام الإضراب بالراتب، وهذا ما جاء في التعليم رقم 08 المؤرخة في 05 أوت 2004 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.³³

وتجدر الإشارة إلى أنه يجوز للعون المتربص كحق دستوري رفع دعوى أمام القضاء الإداري في هذه المرحلة، ففي هذه الحالة إذا تعرض العون المتربص لعقوبات تأديبية له الحق أن يطعن فيها ما دام للعون المتربص نفس حقوق وواجبات الموظف العام، وهذا ما جاء في قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بتاريخ 26/06/1994³⁴، حيث جاء فيه: "من المقرر قانونا أن مساعدي التربية يعدون جزء من الموظفين المكلفين بالحراسة، وأن مدة التجربة عند تعيينهم وهي 06 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة، ويمكن أثنائها إصدار قرار التوقيف من الوظيفة بعد

إخطار مسبق للمعني، فإن إنهاء المهام غير قانوني، مما يستوجب نقض قرار المجلس الذي أساء تطبيق القانون.³⁴

المطلب الثاني: واجبات المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

لقد تضمن المرسوم التنفيذي 17-322، على واجبات المتربص من المادة 13 إلى المادة 16 منه، كما نص الأمر 06-03 على واجبات للموظف العام يلتزم بها كذلك المتربص، ولهذا سنتطرق لواجبات المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في النص العام وهو الأمر 06-03. وواجباته في النص الخاص وهو المرسوم التنفيذي 17-322.

الفرع الأول: واجبات العون المتربص طبقا للأمر 06-03

جاء في الأمر رقم 06-03 بالنص على عدد واجبات، هي في حقيقتها مرتبطة بالموظفين العموميين. ولكنها تجد تطبيق لها على الأعوان المتربصين طبقا لنص المادة 87 من الأمر 06-03، والمادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-322، فقد نصت على خضوع المتربص خلال فترة التربص إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها بالنسبة إلى الموظف، سواء داخل الوظيفة أو خارجها، والتي أشارت إليها المواد من 40 إلى 54 من نفس الأمر، والتي يمكن جمعها في:

أولا- الالتزام بممارسة المهام الوظيفية بأمانة وعدم التحيز:

وهو أول واجب يقع على عاتق الأعوان المتربصين، حيث يجب عليهم أن يشغلوا الوظيفة بصفة شخصية ودائمة ومستمر، ويقوموا بممارسة المهام الوظيفية الموكلة لهم، وذلك بكل إخلاص وأمانة وتضاني³⁵، وقد نصت المادة 47 من الأمر 06-03 على أنه: "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه..."

حيث يلتزم الأعوان المتربصين بأن يكرسوا كل وقتهم للتفرغ للوظيفة³⁶، بحيث لا يجوز لهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص، مهما تكن طبيعته، حيث نصت المادة 43 من نفس الأمر: "يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه..."

كما يلتزم الأعوان المتربصون حسب نص المادة 41 من نفس الأمر بالحيد³⁷ وبعدم التحيز أثناء أدائهم لمهامهم³⁸، حيث يجب عليهم معاملة المتعاملين مع الإدارة العامة بشكل متساوي، وعدم تفضيل ومحاباة البعض على حساب البعض الآخر، حيث أشارت أنه: "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة ودون تحيز."

ثانيا- الالتزام بالسري المهني:

يلتزم الأعوان المتربصون بالمحافظة على ما اطلعوا عليه من أسرار بمناسبة ممارستهم لنشاطهم سواء كانت متعلقة بالوظيفة، أو بالأشخاص المتعاملين مع الإدارة العامة، وذلك بهدف عدم الإضرار بالمصلحة العامة.

حيث يلتزم الأعوان المتربصون طبقا للمادة 48 من الأمر 06-03، بعدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم، أو يمكننا الغير من الإطلاع عليها، باستثناء ضرورات الخدمة.³⁹

كما يسهروا على حماية الوثائق الإدارية وأمنها، بالإضافة إلى الحفاظ على ممتلكات الإدارة، وهذا معناه أنه لا يجوز لهم إخفاء أو إتلاف أو تسليم الملفات والمستندات والوثائق المتعلقة بالمصلحة للغير، بل يجب عليهم حمايتها وتوفير كل الظروف الأمنية اللازمة للحفاظ عليها. حيث نصت المادة 49 من نفس الأمر على أنه: "على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها.

يمنع إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية، ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية."

وتجدر الإشارة أن الأعوان المتربصون في الوظيفة العامة لا يعفون من الالتزام بالمحافظة على السر المهني إلا في الحالات المنصوص عليها في القانون: كالإبلاغ عن الولادات أو الوفيات⁴⁰، وعن الجرائم⁴¹، ولا يتحررون منه إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة، أي بالموافقة الخطية من هذه الأخيرة، وكل إخلال بهذا الواجب يعرض العون المتربص إلى عقوبة تأديبية، وعند الاقتضاء إلى المتابعة الجزائية.⁴²

حيث أشارت المادة 48 من نفس الأمر: "يجب على الموظف الالتزام بالسري المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السري المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة."

ثالثا- الالتزام بواجب الطاعة:

على الأعوان المتربصون تنفيذ ما يصدر من السلطة السلمية الرئاسية من تعليمات، وقرارات، وأوامر، وهذا يساعد على السير الحسن للإدارة العامة، ويسهل تحقيق هدفها الرئيسي وهو المصلحة العامة، التي تعد المقصد الأساسي في النشاط الإداري.

حيث نصت المادة 52 من الأمر 06-03 على أنه: "يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه."

كما أن الالتزام بتنفيذ التعليمات يعني أن يكون العون المتريص مستجيبا ومحترما ومطبقا لأوامر السلطة الإدارية الرئاسية، وهذا تجسيدا لمبدأ المشروعية⁴³، وذلك لكون كل قرارات الإدارة لديها قرينة الصحة والسلامة، وبالتالي فهو مجبر بالامتثال لها تحت طائلة المتابعة التأديبية التي تستلزم عقوبة على عدم تنفيذ تعليمات السلطة السلمية. ولهذا نصت المادة 47 من نفس الأمر: "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه.

ولا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤسيه."

رابعاً - الالتزام بواجب السلوك المشرف:

يلتزم الأعوان المتربصين في الوظيفة العامة أن يتحلوا في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم، وهذا معناه أنهم مطالبون بأن يكون سلوكهم العام لا يتنافى مع ما يجب أن ينظر من خلالهم للوظيفة العامة من احترام وتقدير.

والسلوك اللائق والمحترم يبرز من خلال مظهر الأعوان المتربصين، وتصرفاتهم، والأعمال التي يقومون بها، والأماكن التي يترددون عليها، والأشخاص الذين تربطهم بهم علاقات.

ولهذا يجب على الأعوان المتربصين الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم، وأن يتجنبوا جميع الأفعال التي تتنافى مع مهامهم حتى ولو كان ذلك خارج الخدمة، ويجب عليهم أن يتسموا بسلوك لائق ومحترم، وسمعة طيبة، وأن يتحفظوا في سلوكهم.

حيث نصت المادة 42 من الأمر 06-03، على أنه: "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة.

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم."

الفرع الثاني: واجبات العون المتريص طبقاً للمرسوم التنفيذي 17-322

طبقاً للمادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-322، فإنه لا يمكن أن ينتخب المتريص في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الرتبة المقرر ترسيمه فيها، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة، وهو نفس الالتزام المنصوص عليه في المادة 89 من الأمر 06-03.

كما لا يمكن للمتريص حسب نص المادة 15 من نفس المرسوم التنفيذي أن ينتدب أو يوضع في حالة استيداع أو تحت التصرف، ولا يمكن نقله خارج إدارته المستخدمة، ما عدا للضرورة الملحة للمصلحة، وهذا كذلك ما هو منصوص عليه في المادة 88 من نفس الأمر.

ويلزم المتريص حسب نص المادة 16 من نفس المرسوم التنفيذي بمتابعة تكوين تحضيره لشغل المنصب أو استيفاء إجراء خاص قبل ترسيمه حسب القانون الأساسي الخاص الذي

يحكمه، فإنه لا يرسم في رتبته إلا إذا استوفى هذا الإجراء، ويسري ترسيم المتربص المعني ابتداء من تاريخ نهاية فترة التربص، كما هو منصوص عليه في القانون الأساسي، وهذا ما هو مشار إليه أيضا في المادة 84 من نفس الأمر.

وبالإضافة إلى ذلك يلزم المتربص طبقا للمادة 14 من نفس المرسوم التنفيذي بقضاء فترة التربص كلها المحددة بموجب القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه قبل ترسيمه، حيث نصت المادة 84 من الأمر 06-03 على أنه: "يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة..."

المبحث الثاني: أحكام التربص في المؤسسات والإدارات العمومية

بعد إتباع طريقة من الطرق المقررة للإلتحاق بالوظيفة⁴⁴، فإن كل عون عين بصفة متربص ملزم بهذه الصفة بمتابعة تربص اختباري بنجاح قبل ترسيمه⁴⁵، إلا أنه قد يعفى من التربص الاختباري الأعوان الموظفون في بعض الأسلاك والرتب التي تتطلب مؤهلات خاصة، طبقا للأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم، ولهذا سنتناول أحكام التربص في المؤسسات والإدارات العمومية من خلال سير التربص في مطلب أول، وتقييم المتربص في مطلب ثاني.

المطلب الأول: سير التربص في المؤسسات والإدارات العمومية

حسب المادة 20 من المرسوم التنفيذي 17-322، فإن المتربص يواجه فور تنصيبه باستثناء الأحكام المخالفة المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة، في منصب يوافق الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها في إحدى المصالح التابعة للإدارة المستخدمة، وذلك بمقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين المعنية.

حيث يكلف بهذه الصفة بمهام الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها، تحت رقابة ومسؤولية مسؤوله السلمي، ويكلف هذا الأخير بإدماج المتربص مهنيا بإعداده برنامج نشاطه ويتابع تنفيذه، وهذا حسب نص المادة 21 من نفس المرسوم التنفيذي.

وبالرجوع إلى المادة 84 من الأمر 06-03، فإنه يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته.

كما أشارت المادة 17 من المرسوم التنفيذي 17-322 إلى أنه ومع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة وأحكام هذا المرسوم، تحدد مدة التربص الاختباري بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فور تنصيب المتربص.

وتجدر الإشارة أن المتربص يجب أن يوضع في وضعية "الخدمة الوطنية" عندما يستدعى لأدائها، وحينما تنقضي مدة الخدمة الوطنية يعاد إدماجه بقوة القانون في الرتبة المقرر ترسيمه فيها ولو كان زائد عن العدد⁴⁶، حيث يكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغراً أو في منصب معادل له، وهذا ما هو مقرر في نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 17-322.

أما في حالة إذا لم يكمل المتربص فترة التربص المطلوبة قانوناً كلها قبل ترسيمه في الرتبة المقرر ترسيمه فيها، فإن الفترة الباقية من التربص تستأنف ابتداء من تاريخ إعادته إدماجه في رتبته، عند انتهاء التجنيد.

وما ينبغي التنبيه إليه أن فترة الخدمة الوطنية التي أداها المتربص تحتسب فور ترسيمه في تقدير الأقدمية المطلوبة في الترقية في الدرجات والرتبة، وكذا التعيين في منصب عال طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وهذا ما هو واضح في المادة 10 من نفس المرسوم التنفيذي.

وفي حالة ترسيم المتربص المعني بعد انتهاء فترة التربص، فإن الترسيم يسري ابتداء من التاريخ الموافق لنهاية المدد القانونية للتربص، كما هو منصوص عليها في القانون الأساسي المطبق عليه.

وفي حال تمديد فترة التربص، فإن ترسيم المعني إذا تم إقراره، يسري ابتداء من التاريخ الموافق للنهاية الفعلية للفترة الجديدة للتربص، وهذا ما نصت عليه المادة 09 من نفس المرسوم التنفيذي.

وبعد انتهاء مدد التربص المنصوص عليها في المادة 84 من الأمر 06-03، والمادة 17 من المرسوم التنفيذي 17-322، فإنه طبقاً للمادة 85 من الأمر والمادة 18 من المرسوم التنفيذي، يمكن تمديد مدد التربص مرة واحدة لفترة مساوية لها، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، إذا لم يسمح بتقييم المتربص بترسيمه عند نهاية المدد القانونية للتربص.

وفي هذه الحالة فإن فترة التربص لا يمكن أن تتجاوز سنتين (2)، مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة، ومضمون المادة 19 من نفس المرسوم التنفيذي التي تشير إلى أن كل فترات العطل والغيابات المنصوص عليها بموجب أحكام هذا المرسوم لا تحتسب في فترة التربص، باستثناء فترات العطلة السنوية وأيام الراحة القانونية.

المطلب الثاني: تقييم المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية

إن العون المتربص خلال مدة التربص فإنه يخضع لتقييم مستمر ودوري، حيث يتم وفق معايير موضوعية، نصت عليها المادة 22 من المرسوم التنفيذي 17-322، وهي مرتبطة على الخصوص بـ:

- قدراته في أداء المهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها،
- فعاليته وروح مبادرته،
- كيفية أدائه للخدمة وسيرته، لا سيما فيما يخص علاقته مع رؤسائه السلميين وزملائه وكذا مستعملي المرفق العام،
- مواظبته وانضباطه.

وتجدر الإشارة إلى أن تقييم المتربص يتم كل ثلاثة (3) أشهر من طرف المسؤول السلمي بواسطة استمارة تقييم فصلية، وهذا باستثناء بعض الأسلاك التي تقتضي طريقة خاصة للترسيم، وهذا ما جاء في المادة 23 من نفس المرسوم التنفيذي.

حيث يبلغ المتربص باستمارات التقييم الفصلية في أجل (08) أيام بعد إعدادها، وتبعا لذلك يمكنه أن يحتج عليها لدى السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل ثمانية (08) أيام، ابتداء من تاريخ تبليغها إياه، وهذا بالاستناد إلى نص المادة 24 من نفس المرسوم التنفيذي.

وبعد انتهاء مدة التربص وبحسب نص المادة 85 من الأمر 06-03، والمادة 25 من المرسوم التنفيذي 17-322، فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين تعد بطاقة تقييم عامة للتربص، وهي تمثل حصيلة بطاقات التقييم الفصلي، وذلك بناء على تقرير مفصل من المسؤول السلمي، وينبغي أن يتضمن إحدى الملاحظات التالية:

- يرسم،
 - يخضع لتمديد التربص مرة واحدة ولنفس المدّة،
 - يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض.
- وتوضع بطاقات التقييم وجوبا في الملف الإداري للمتربص.
- وبالاستناد للمادتين 86، 91⁴⁷ من الأمر 06-03، والمادة 26 من المرسوم التنفيذي 17-322، فإن حالات الترسيم، أو تمديد مدة التربص، أو تسريح المتربص، يتم إصدارها حسب الحالة بقرار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين⁴⁸، بعد أخذ الرأي المطابق الملزمة من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، وفي حالة تمديد فترة التربص، فإن ترسيم أو تسريح المتربص يصدر عند نهاية مدة التمديد حسب نفس الأشكال.⁴⁹

أما اقتراح ترسيم المتربص فيتم من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حسب نص المادة 86 من نفس الأمر.

وينبغي التنبيه أن مدد التربص هي فترة خدمة فعلية، حيث تؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات والتقاعد⁵⁰، وهذا استنادا إلى نص المادة 90 من الأمر 03-06.

خاتمة:

توصلنا من خلال الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، والمرسوم التنفيذي 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، أن صفة العون المتربص يكتسبها الملتحق بالوظيفة العامة بعد صدور قرار التعيين في حقه، وتنصيبه، إلى أن يصل إلى مرحلة التربص التي تسبق التثبيت، حيث يجب على كل عون متربص قبل الترسيب أن يجتاز بنجاح تربص اختباري مع وجود بعض الاستثناءات والإعفاءات.

وخلال فترة التربص يتمتع العون بمجموعة من الحقوق والواجبات مستمد من النصوص القانونية والتنظيمية، حيث يتمتع بنفس حقوق وواجبات الموظف العام. ويضفي العون مدد التربص المحدد سنة واحدة تبدأ من يوم تنصيبه، ويخضع فيها لتقييم مستمر ودوري وفق معايير موضوعية، ويترتب على نهاية مدد التربص إما ترسيم المتربص، أو أن يخضع لتمديد التربص مرة واحدة لنفس المدد، أو أن يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض، وذلك بعد أخذ الرأي المطابق الملزمة من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة. والآن وقد وصلت بهذا العمل كما هو مرسوم له، فإني أعود لأبسط أمامكم بتركيز شديد عصاره جهدي، وما انتهيت إليه من نتائج ومقترحات.

أولا- النتائج:

من خلال ما تم تقديمه يمكن الوقوف على جملة من النتائج منها:

1. التعيين الصحيح والمشروع يمنح منصب إداري للملتحق بالوظيفة، ويضفي عليه صفة العون العمومي وليس صفة الموظف العام، لأن هذه الأخيرة لا تكتسب إلا بعد التنصيب، والترسيم.
2. الهدف من التربص أن يثبت العون العمومي مدى قدرته وصلاحيته وكفاءته ومهارته وموهبته في القيام بالوظيفة التي عين فيها، وبالتالي فالتربص هو بمثابة الاختبار العملي التطبيقي للتأكد من قدرات العون.

3. يلزم كل عون متربص وظف في رتب الوظيفة العمومية قبل ترسيمه بمتابعة تربص اختباري بنجاح.
4. يعفى من التربص الاختباري الأعوان الموظفون في بعض الأسلاك والرتب التي تتطلب مؤهلات خاصة، طبقاً للأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم.
5. إن مرحلة التربص من أهم مراحل التوظيف، وفيها يتمتع العون المتربص بمجموعة من الحقوق، ويلتزم بكتلة من الواجبات.
6. أن العون المتربص يستمد حقوقه وواجباته مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة.
7. يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام القانون الأساسي الأمر 06-03، والمرسوم التنفيذي رقم 17-322.
8. إن الحقوق المنصوص عليها سواء في الأمر 06-03، أو في المرسوم التنفيذي 17-322، ليست ذات طبيعة واحدة، فهي متفرعة على كافة الحياض المهنية للعون المتربص.
9. لم ينص المرسوم التنفيذي 17-322 في المادة 06 و 07 منه على حق الأعوان المتربصين في الترقية أثناء التربص، ولا حقهم في التكوين، إلا في حالة واحدة نصت عليها المادة 16 من نفس المرسوم التنفيذي، وهو في هذه الحالة واجب التكوين وليس بحق، وهذا عكس الأمر 06-03 فقد أشار إليهما في نص المادتين 38 منه.
10. إن العون المتربص يكون تحت رقابة ومسؤولية مسؤوله السلمي، ويكلف هذا الأخير بإدماجه مهنياً، بإعداده برنامج نشاطه، ويتابع تنفيذه.
11. يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته قضاء فترة تربص مدتها سنة تبدأ فور تنصيبه، ويمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل وظيفته.
12. إن مدة التربص هي فترة خدمة فعلية، حيث تؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات والتقاعد.
13. إن العون المتربص خلال مدة التربص يخضع لتقييم مستمر ودوري، حيث يتم وفق معايير موضوعية.
14. أن تقييم المتربص يتم كل ثلاثة (3) أشهر من طرف المسؤول السلمي بواسطة استمارة تقييم فصلية، وهذا باستثناء بعض الأسلاك التي تقتضي طريقة خاصة للتقييم.
15. يبلغ المتربص باستمارات التقييم الفصلية في أجل (08) أيام بعد إعدادها، وتبعاً لذلك يمكنه أن يحتج عليها لدى السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل ثمانية (08) أيام، ابتداء من تاريخ تبليغها إياه.

16. بعد انتهاء مدّة التربص فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين تعد بطاقة تقييم عامة للتربص، وهي تمثل حصيلة بطاقات التقييم الفصلي، وذلك بناء على تقرير مفصل من المسؤول السلمي.

17. من آثار نهاية التربص: إما ترسيم المتربص، أو أن يخضع لتمديد التربص مرّة واحدة ولنفس المدّة، أو أن يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض.

18. إن حالات الترسيم، أو تمديد مدّة التربص، أو تسريح المتربص، يتم إصدارها حسب الحالة بقرار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد أخذ الرأي المطابق الملزمة من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، وفي حالة تمديد فترة التربص، فإن ترسيم أو تسريح المتربص يصدر عند نهاية مدّة التمديد.

19. اقتراح ترسيم المتربص يتم من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ثانيا- الاقتراحات:

1. نقترح في تعديل المرسوم التنفيذي 17-322 خاصة المادة 16 منه النص على حق المتربص في التكوين خاصة التحضيري منه، وعدم الإكتفاء بواجب التكوين.

2. نقترح بإعداد بطاقة وطنية موحدة لنفس السلك أو الرتب والمتعلقة ببرنامج نشاط المتربص يعدها خبراء متخصصين وليس المسؤول السلمي، ويكلف هذا الأخير فقط بمتابع تنفيذه، وادماج المتربص مهنيا.

3. بالنسبة لبطاقات التقييم الفصلية والعامة التي يعدها المسؤول السلمي ينبغي أن تبنى على أساس مدى تنفيذ برنامج البطاقة الوطنية الموحد لنشاط المتربص، وليس على أساس برنامج المسؤول السلمي، وذلك بهدف تحديد مسؤولية مدى تنفيذ البرنامج من عدمه.

4. فيما يتعلق بتقييم المتربص ينبغي على التنظيم أن يفصل وبكل الجزئيات المعايير الموضوعية في التقييم والتنقيط الذي يقابلها، وذلك للحد من التعسف والتقدير في تقييم المتربص.

5. يتعين على الوصايا والإدارات والمؤسسات العمومية أخذ بعين الاعتبار وبكل جدية مرحلة التربص، وذلك بتوفير كل الإمكانيات للتربص خاصة في ميزانياتها، وعدم الإكتفاء برصد مبالغ فقط للتكوين والرسكلة وتجديد المعلومات للموظفين من أجل الترقية.

6. ينبغي على المشرع الجزائري في الأمر 06-03 تعديل المادة 88 منه، وذلك لتحديد الحالات الضرورة الملحة للمصلحة التي يمكن نقل المتربص خارج إدارته المستخدمة.

الهوامش:

- 1 - الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46. المؤرخة في 16 جويلية 2006.
- 2 - المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
- 3 - المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.
- 4 - أنس جعفر، الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، مصر، 2009، ص 05.
- 5 - عز الدين عبده، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2001-2002، ص 56.
- 6 - يوسف سعد الله الخوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الثاني، مجموعة القانون الإداري، الجزء السادس، الطبعة الأولى، دون دار نشر ولا بلد النشر، 2004، ص 534.
- 7 - رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، رسالة ماجستير، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008-2009، ص 28.
- 8 - أحمد سنه، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر، 2005، ص 51.
- 9 - المرسوم التنفيذي 03-336، المؤرخ في 15 أكتوبر 2003، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 90-194، الذي يحدد علاوة المردودية الممنوحة للعمال التابعين لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 62، المؤرخة في 19 أكتوبر 2003.
- 10 - المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 2007/09/29 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر عدد 61، المؤرخة في 2007/09/30.
- تعليمية رقم 07/م ع و/2007، مؤرخة في 29 ديسمبر 2007، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم 07-304.
- تعليمية وزارية مشتركة مؤرخة في 23 فيفري 2008، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-60 المؤرخ في 23 فيفري 2008، والمتضمن التدابير الانتقالية لتطبيق أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.
- 11 - يمكن للعون المتربص أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل بها كاستثناء في المواد 208، 209، 212، 215 من الأمر 06-03، المرجع السابق.
- 12 - القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983 المعدل والمتمم بالقانون 11-08 المؤرخ في 05/06/2011، ج ر عدد 32، المؤرخة في 08/06/2011.
- 13 - قانون 83-12 المؤرخ في 02 جوان 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالقانون 16-15 المؤرخ في 2016/12/31، ج ر عدد 78، المؤرخة في 2016/12/31.

- تعليمية رقم 13/م ع وع/2014، مؤرخة في 05/11/2014، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، التي تحدد كميّات احتساب مدّة الخدمة الوطنية في التقاعد تنفيذا للقانون 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية.
- حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003، ص 08.
- ¹⁴ - القانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم ب:
- الأمر 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996، والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 42، المؤرخة في 07 جويلية 1996.
- المرسوم التنفيذي 97-424 مؤرخ في 11/11/1997 يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، ج ر عدد 75، المؤرخة في 12 نوفمبر 1997.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 05/05/1996، الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و2، ج ر عدد 16، المؤرخة في 23 مارس 1997.
- ¹⁵ - القانون 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04، المؤرخة في 27 جانفي 1988، المعدل والمتمم.
- قانون 18-11 المؤرخ في 02/07/2018، المتعلق بالصحة، ج ر عدد 46، المؤرخة في 29/07/2018.
- مرسوم تنفيذي 91-05 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر عدد 04، المؤرخة في 23/01/1991.
- مرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33، المؤرخة في 19/05/1993.
- مراسلة رقم 218/م ع وع/2013، المؤرخة أفريل 2013، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، بخصوص توسيع تطبيق أحكام القانون 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 على كل القطاعات إلى حين صدور الأحكام التنظيمية التي تحدد كميّات تطبيق المادة 62 من الأمر 06-03.
- ¹⁶ - مرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15/05/1982، يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر عدد 20، المؤرخة في 18 ماي 1982، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 94-186 المؤرخ في 06 يوليُو 1994، ج ر عدد 44، المؤرخة في 07 يوليُو 1994، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 96-74 المؤرخ في 03/02/1996، ج ر عدد 09، المؤرخة في 04 فيفري 1996.
- مرسوم 82-303 المؤرخة في 11/09/1982، المتضمن تسيير الخدمات الاجتماعية، ج ر عدد 37، المؤرخة في 14 سبتمبر 1982.
- مراسلة وزارة المالية رقم 12536، مؤرخة في 24/12/2009، بخصوص دفع الإعانات الاجتماعية من طرف الخدمات الاجتماعية.
- ¹⁷ - المرسوم التنفيذي 96-262 المؤرخ 29 جويلية 1996 يعدل ويتمم المرسوم 87-209 المؤرخ في 08 سبتمبر 1987، المتضمن تنظيم تخطيط التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما، ج ر عدد 46، المؤرخة في 31 جويلية 1996.

المرسوم الرئاسي 14-196 المؤرخ في 06/06/2014، يتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما، ج ر عدد 42، المؤرخة في 09 جويلية 2014.

¹⁸ - وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الثقافة، الأردن، 2012، ص 79.

¹⁹ - جلول فيساح، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بين عكنون، جامعة الجزائر، الجزائر، 2001-2002، ص 107.

²⁰ - مراسلة صادرة عن الوزير الأول رقم 1517، مؤرخة في 31/12/2014، بخصوص تنفيذ التعليمات 198، المؤرخة في 13/08/2014، المتعلقة بالتكوين وتحسين المستوى والرسكلة.

²¹ - إلا أن فترة التربص فترة خدمة فعلية تؤخذ في الحسبان عند حساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وللتقاعد، وهذا ما نصت عليه المادة 90 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

²² - عكس المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المرجع السابق، التي نصت حق العون المتعاقد مع الإدارات والمؤسسات والإدارات العمومية في التكوين.

²³ - هذه الحالة التي نصت عليها المادة 16 من المرسوم التنفيذي 17-322، المرجع السابق، هي عندما يلزم المتربص بموجب القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه، بمتابعة تكوين تحضيرى لشغل المنصب أو استيفاء إجراء خاص قبل ترسيمه، فإنه لا يرسم في رتبته إلا إذا استوفى هذا الإجراء.

غير أن ترسيم المتربص المعنى يسري ابتداء من تاريخ نهاية فترة التربص، كما هو منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه.

²⁴ - التعديل الدستوري بموجب القانون 16-01، المؤرخ في 06/03/2016، ج ر عدد 14، المؤرخة في 07/03/20016.

²⁵ - مراسلة رقم 1082 م/ع و/ع 2014، مؤرخة في 17/06/2014، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، أشارت إلى حق الموظفة الموجودة في فترة التربص من الاستفادة من عطلة الأمومة، على أن تستكمل فترة التربص المحددة بسنة بعد انتهاء هذه العطلة.

²⁶ - حيث نصت المادة 212 من الأمر 06-03، المرجع السابق، على أنه: " للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية: - زواج الموظف، - ازدياد طفل للموظف، - ختان ابن الموظف، - زواج أحد فروع الموظف، - وفاة زوج الموظف، - وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه."

²⁷ - نصت المادة 217 من الأمر 06-03، المرجع نفسه، على أن الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي. كما أشارت المادة 218، المرجع نفسه، أنه لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

وتضيف المادة 219، المرجع نفسه، أن الموظف يرسل طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة، وأن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها. وتنتهي المادة 220، المرجع نفسه، إلا أن الاستقالة لا ترتب أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، غير أنه يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورات القصوى للمصلحة، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.

- ²⁸ - المنشور رقم 05 ك/خ/م ع وع/2004، المؤرخ في 10 فيفري 2004، حيث أجاز المنشور للمستقبل حق المشاركة في مسابقات التوظيف إذا استوفى شروطها.
- ²⁹ - البرقية رقم 509 ك/خ/م ع وع/ 2011، المؤرخة في 18 أفريل 2011، والموجهة لجميع رؤساء مفتشيات الوظيفة العامة.
- ³⁰ - منشور رقم 09 ك/خ/م ع وع/2006، المؤرخ في 29/04/2006، المتعلق بكيفية الالتحاق بالوظائف العمومية، أشار إلى احتساب الأقدمية والخبرة المهنية المكتسبة سابقا بصفة موظف قبل الاستقالة.
- ³¹ - القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، المؤرخة في 06 جوان 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر عدد 36، المؤرخة في 12 جوان 1996.
- ³² - القانون 90-02، المؤرخ في 02/06/1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-27، المؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد 68، المؤرخة في 25/12/1991، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. أحمد سنه، المرجع السابق، ص 107.
- ³³ - التعليم رقم 08/م ع وع/2004، المؤرخة في 05 أوت 2004، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بالاعتقاعات من الأجور الخاصة بأيام الإضراب.
- ³⁴ - قرار المحكمة العليا الغرفة الإدارية، مؤرخ في 26/06/1994، المجلة القضائية، عدد 01، 1996، ص 167.
- ³⁵ - يوسف سعد الله الخوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الثاني، مجموعة القانون الإداري، الجزء السادس، المرجع السابق، ص 09، 10.
- ³⁶ - حيث نصت المادة 186 من نفس الأمر 06-03، المرجع السابق، على أن المدء القانونية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية تحدد طبقا للتشريع المعمول به.
- ولهذا فقد نصت المادة 02 من الأمر 97-03، المؤرخ في 11 جانفي 1997، الذي يحدد المدء القانونية للعمل، ج ر عدد 03، المؤرخة في 12 جانفي 1997، على أن المدء الأسبوعية للعمل 40 ساعة في الظروف العادية، توزع على خمسة أيام على الأقل.
- المرسوم التنفيذي 09-244 المؤرخ في 22/07/2009، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 44، المؤرخة في 26 جويلية 2009.
- ³⁷ - فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003-2004، ص 24.
- ³⁸ - المادة 25 من التعديل الدستوري 2016، المرجع السابق؛ "عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون."
- كما نصت المادة 132 من الأمر 66-156، المؤرخ في 10/06/1966، المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49، الصادرة في 11/06/1966، المعدل والمتمم، على أنه: "القاضي أو رجل الإدارة الذي يتحيز لصالح أحد الأطراف أو ضده يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 500 دج إلى 1000 دج."
- ³⁹ - حيث نصت المادة 41 من التعديل الدستوري 16-01، المرجع السابق؛ "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والعنوية." كما نصت المادة 46 من نفس التعديل: "...سرية المراسلات والاتصالات الخاصة بكل أشكالها مضمونة."

- ⁴⁰ - المواد 61، 62، 78، 02/81 من الأمر 70-20، المؤرخ في 19/02/1970، المتعلق بالحالة المدنية، ج ر عدد 21، الصادرة في 02/02/1970، المعدل والمتمم بالقانون 14-08 المؤرخ في 09/08/2014، ج ر عدد 49، المؤرخة في 20/08/2014، المعدل والمتمم بالقانون 17-03 المؤرخ في 10/01/2017، ج ر عدد 02، المؤرخة في 11/01/2017.
- ⁴¹ - المواد 91، 181، 02/301 من الأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المرجع السابق.
- ⁴² - المواد 301 فقرة 01، 302 من الأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المرجع نفسه.
- نصير ماديو، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، رسالة ماجستير، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2010، ص 08.
- ⁴³ - قرار مجلس الدولة الجزائري، مؤرخ في 20/01/2004، قضية بين (مدير القطاع الصحي بتيقزيرت ولاية تيزي وزو) ضد (مكودي عقيلة)، قرار غير منشور.
- ⁴⁴ - هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، 2010، ص 136.
- ⁴⁵ - قرار مجلس الدولة الجزائري، مؤرخ في 20/01/2004، قضية بين (مدير القطاع الصحي بتيقزيرت ولاية تيزي وزو) ضد (مكودي عقيلة)، قرار غير منشور.
- ⁴⁶ - مراسلة رقم 1027/م وع/2010، مؤرخة في 17/08/2010، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتعلق بانتهاء صلاحية وثيقة إرجاء التجنيد أثناء فترة التربص، حيث جاء فيها: "المتربصين الذين اثبتوا وضعية قانونية إزاء الخدمة الوطنية يمكن ترسيمهم، غير أنه في حالة استدعائهم لأدائها يتم وضعهم في وضعية الخدمة الوطنية طبقا للمادة 154 من الأمر 06-03".
- ⁴⁷ - حيث نصت المادة 91 من الأمر 06-03، المرجع السابق، على أنه: "تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة".
- ⁴⁸ - المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المؤرخ في 27/09/1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 28/03/1990.
- ⁴⁹ - منشور رقم 05/م وع/2011، مؤرخ في 02/03/2011، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بترسيم المتربص، حيث أشار أن الترسيم يكون مباشرة فور استكمال فترة التربص التجريبي.
- ⁵⁰ - مراسلة رقم 5395/م وع/2014، مؤرخة في 17/06/2014، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتعلق باحتساب فترة تمديد فترة التربص.