

الحماية القانونية للمتربص في التشريع الوظيفي الجزائري

*Legal protection for the Trainee in Algerian functional legislation*شافعي آمال¹ ، داسي نورة²¹ جامعة الحاج لخضر باتنة 01، الجزائر

البريد الإلكتروني: ammmmel@yahoo.fr

² جامعة بن يوسف بخدة الجزائر 01، الجزائر

البريد الإلكتروني: n.dassi@univ-setif.dz

تاريخ النشر: 2021/06/30

تاريخ القبول: 2021/06/29

تاريخ الاستلام: 2021/05/31

ملخص:

نص قانون الوظيفة العمومية 03-06 على الوضعية القانونية للمتربص في المواد من 83 إلى 92 ، وقد أكدت هذه المواد أن المتربص ليس موظفا حتى يتم ترسيمه، ومع ذلك له نفس الحقوق وعليه ذات واجبات الموظف باستثناء بعض الوضعيات كالانتداب، الاستيداع والعضوية في اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

ونصت المادة 92 أن تفصيل أحكام المتربص سيتم من خلال النصوص التنظيمية، غير أن الأمر تطلب أكثر من عشر سنوات ليصدر المرسوم التنفيذي 322-17 الذي فصل أحكام القانون 03-06 المتعلقة بوضعية المتربص والحماية القانونية له، ولذلك لطالما تعاملت المؤسسات والإدارات العمومية مع المتربص وفقا لتفسيراتها الخاصة متجاهلة أن للمتربص نفس حقوق وواجبات الموظف، مركزة على الاستثناء وسلطة التسريح دون إخطار مسبق أو تعويض. وعليه فإننا في هذه الورقة البحثية حللنا المرسوم 322-17 كيف وضح وضعية المتربص، وناقشنا مدى قدرته على الحد من الممارسات التعسفية للمؤسسات والإدارات العمومية في مواجهة المتربص وحمايته لموازنة مركزه القانوني غير المستقر.

الكلمات المفتاحية: الأمر 03-06، الموظف، المتربص، المرسوم التنفيذي 322-17، الحماية

* المؤلف المرسل

Abstract:

Order No. 06-03 concerned public employment, provides legal status of Trainee in articles 83 to 92. These articles affirm that Trainee is not an employee until he is titular. However, he has the same rights and duties as an official, except for certain positions such as assignment, placement and membership in equal-membership committees, appeal committees and technical committees. Article 92 provides that the provisions of the Trainee will be elaborated through regulatory acts. However, it took more than 10 years for Executive Decree 17,322 to be issued, which detailed the provisions of Act 06.03 concerning the status of the Trainee and the legal protection of him. Thus, in this paper, we analyzed the 17-322 decree on how to clarify the status of the Trainee and discussed the extent to which he could limit the arbitrary practices of public institutions and administrations in confronting and protecting the Trainee in order to balance his precarious legal status.

Keywords:

law No. 06-03; Civil Servant ; Trainee; Executive Decree No. 17-322; Protection.

مقدمة:

يعد الموظف الفاعل أساسي في المرافق العمومية، فهو القائم على تسييرها وتحقيق أهدافها وتقديم الخدمة العمومية بها لإشباع الحاجات العامة عن طريق تطبيق القوانين واللوائح. فهو واجهة الإدارة وممثلها في جميع أنشطتها وتفاعلاتها مع الجمهور، ولهذا أولى المشرع أهمية خاصة للموظف وخصه بالنصوص القانونية والتنظيمية لبيان وضعيته وعلاقته بالمرفق العمومي وكذا ضبط الحياة المهنية له ابتداء من أول مراحل توظيفه وحتى نهاية حياته المهنية، جاء من الكفاءة والنجاعة المعيار الأساسي في هذه القوانين والنصوص التنظيمية. وقد ارتبط معيار الكفاءة والفعالية بتطور مفاهيم إدارة الموارد البشرية وارتباطها بمفهوم التنمية الإنسانية والأمن الإنساني مما جعل من الأمن الوظيفي مفهوما جوهريا في حياة الموظف وتحقيق أهداف الإدارة.

وفترة التربص مرحلة مهمة من الحياة المهنية للموظف نص عليها الأمر رقم: 03-06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، وأكد على تفصيل أحكامه عن طريق التنظيم. وكان الظاهر أن المواد المنظمة لمرحلة التربص كافية، خاصة انه لم توجد نصوص تنظيمية سابقة لهذه المرحلة في إطار المرسوم 59-85، وعليه تم السير على هذه المواد وما تم الاستقرار عليه في العمل في إطار القانون السابق 59-85، بعد أن أكد

الامر 03-06 في المادة 221 منه على بقاء سريان الأحكام غير المخالفة له إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر.

وبعد عشر سنوات صدر المرسوم التنفيذي رقم: 17-322 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق لـ 02 نوفمبر سنة 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، فما هي الحماية التي يمكن أن يوفرها هذا المرسوم للعون المتربص أكثر من العشر المواد الموجودة في الأمر 03-06؟.

إن الإجابة عن هذا التساؤل تتطلب استعمال منهج التحليل القانوني للتمكن من فحص حدود الحماية التي وفرها الأمر 03-06 والإشكاليات التي طرحها بخصوصية وضعيت المتربص ثم الانتقال إلى المرسوم التنفيذي 17-322 وهل استطاع الإجابة عن هذه الإشكاليات واحتوائها.

ان موضوع المتربص وفترة التربص في التشريع الوظيفي الجزائري كان تقريبا من المواضيع البحثية المهجورة التي يشار إليها عرضا ودون تفصيل عند الحديث عن الترسيم أو التثبيت إلى أن صدر المرسوم التنفيذي 17-322 الذي أبرز العون المتربص الي الواجهة وحفز الباحثين للخوض في مختلف وضعياته وتحليلها سواء ماتعلق بمركزه القانوني أو ما تعلق بضمانات حمايته وحقوقه في مختلف وضعياته القانونية من بداية التربص وحتى نهايته بالتثبيت او التمديد او التسريح .

وعليه تفاديا للتكرار فإننا في هذا المقال وعلى ضوء تجربتنا في تسيير الموارد البشرية سنعمل على الإشارة الى اهم الاشكاليات القانونية والواقعية التي يواجهها المتربص، من أجل تقييم ما تم انجازه وتحديد مواطن النقص التي يجب تداركها للارتقاء بالنظام الوظيفي وتعزيزه بما يحقق اهداف الادارة ويوجد الخدمة العمومية، وتحقيقا لهذه الغاية قسمنا الدراسة الى مبحثين أساسيين:

المبحث الأول: حماية المتربص من خلال الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: حماية المتربص من خلال المرسوم التنفيذي 17-322 المتضمن الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

المبحث الأول

حماية المتربص من خلال الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية هو النص التشريعي الذي يحدد الإطار القانوني العام لممارسة الوظيفة العامة في الجزائر، وعليه فإن جميع النصوص التنظيمية التي جاءت لتفصيل أحكامه لا يمكن أن تخالفه تحت طائلة البطلان طبقا لقاعدة التسلسل الهرمي للنصوص القانونية المعتمدة ، وقد أصدره رئيس الجمهورية في إطار سلطته التشريعية عند غياب البرلمان أو بين دوراته.

وقد تناول الأمر 03-06 وضعية العون المتربص في الباب الرابع " تنظيم المسار المهني " الفصل الثاني تحت عنوان " التربص " ، وذلك في عشرة مواد من المادة 83 إلى المادة 92 التي نصت على تفصيل أحكام الفصل بموجب نص تنظيمي. حددت هذه المواد الأحكام الأساسية التي تطبق على المتربص طوال فترة التربص وحتى يتم ترسيمه¹ أو تمديد تربصه أو تسريحه.

المطلب الأول: تعريف المتربص

" يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري "²، فالموظف العام هو الشخص الذي يتم تعيينه وترسيمه في وظيفة عمومية دائمة بموجب قرار صحيح في إدارة او مؤسسة عمومية، أي أن الموظف هو كل متربص اجتاز فترة التربص بنجاح دون اغفال ان لقاعدة الزامية فترة التربص استثناء³، اذ ان المعينين في بعض الرتب المنتمية لبعض اسلاك الوظيفة العمومية التي تتطلب مؤهلات عالية يكتسبون صفة الموظف بمجرد

¹ - ميزا لمشروع في المادة 2/4 من الأمر رقم 03-06، بين الترسيم كإجراء تتخذه سلطة التعيين، والتثبيت كأثر قانوني ينجم عن الترسيم، ومع ذلك نرى أن النص التنظيمي 17-322 اقتصر على استعمال مصطلح الترسيم دون أي إشارة إلى مصطلح التثبيت.

² - أنظر المادة 1/4 من الأمر رقم: 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 46، المؤرخة في 2006/07/16.

³ - انظر المادة 2/83 من الامر 03-06.

تعيينهم¹ ومثال ذلك اساتذة التعليم العالي والأساتذة المحاضرين الذين يخضعون للتربص المباشر.²

مما يعني أن العون الذي عين في وظيفة عمومية دائمة ولم يرسم بعد لا يعتبر موظفا وهذا ما أكدته الأمر في نص المادة 1/83 حين أطلق عليه صفة "متربص". وعليه المتربص تتوفر فيه جميع شروط الموظف ما عدا شرط التبرص.

المطلب الثاني: المركز القانوني للمتربص

العون المتربص مثله مثل الموظف في علاقته بالإدارة فهو في مركز تنظيم لائحي يحدد حقوقه وواجباته مباشرة من القانون واللوائح المنظمة للوظيفة العامة. في هذا الإطار ينص الأمر على أنه يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة الوظيفة العمومية بصفة متربص³ ويخضع لمدة تجريبية (مدة التبرص) قدرها سنة كاملة إضافة إلى التكوين في بعض الأسلاك التي تنص على ذلك.⁴ وبعد انتهاء مدة التبرص إما يتم ترسيم المتربص أو تمديد فترة التبرص لسنة أخرى أو التسريح دون إخطار أو تعويض مسبق⁵ بقرار من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وباقتراح من السلطة المؤهلة.⁶ وعليه فالمتربص يكون تحت التجربة بنص القانون وليس بإرادته أو إرادة الإدارة، لا يمكن إعفاء المتربص من فترة التبرص كما لا يمكنه التهرب أو الاتفاق على مخالفتها باعتبارها مقرر لصالح الوظيفة.

وإن كان المركز القانوني للمتربص مثل الموظف إلا أن الفرق الأساسي بينهما كون مركز المتربص مركز غير مستقر وقلق لا ينفذ ولا يستقر إلا بصدور

¹ - رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العامة، دار النجاح للكتاب، الجزائر، طبعة 2012، ص16.

² - مرسوم تنفيذي رقم 08-130 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 03 مايو سنة 2008. يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث) جريدة رسمية سنة 2008، عدد 23، صفحة 18-28

³ - أنظر المادة 83 من الأمر 03-06.

⁴ - أنظر المادة 84 من الأمر 03-06.

⁵ - أنظر المادة 85 من الأمر 03-06 ويمكن ملاحظة أن القانون 58-59 في مادته 41 كان ينص على إخطار مسبق للمتبرص

المسرح تقدر مدته ب 15 يوما.

⁶ - أنظر المادة 86 من الأمر 03-06

قرار من جهة الإدارة بعد نهاية التبرص يحدد صلاحيته من عدمها حتى يتمكن المترص من التمتع من جميع الضمانات القانونية.

المطلب الثالث: حقوق المترص وواجباته

نص المادة 87 من الأمر أن المترص يخضع إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي والمقصود بالجملة الأخيرة مجموعة الاستثناءات على الحقوق التي نصت عليها المواد 88،89.

الملاحظة الأولى على هذه المادة يمكن أن تكون حول مبنائها فقد ركزت المادة على الواجبات قبل الحديث عن الحقوق على الرغم من أنه بالرجوع إلى الباب الثاني "الضمانات وحقوق الموظف وواجباته" نجده تحدث عن الحقوق قبل الواجبات، والظاهر أن المشرع أراد بذلك أن يظهر أهمية فترة التبرص وحقيقة أن الإدارة في هذه المرحلة- عند العمل على تقدير كفاءة العون المترص ومدى صلاحيته لشغل الوظيفة - تركز على الواجبات قبل الحقوق.

والملاحظة الثانية أن المشرع أكد أن العون المترص له نفس الواجبات والحقوق كالموظف ماعدا ما استثناه نصا وهو النقل، الاستفادة من وضعية الانتداب أو الاستيداع والترشح للجان المتساوية الأعضاء أو لجان الطعن أو اللجان التقنية¹، ونص على حماية استثنائية أيضا للعون المترص² مفادها أن فترة التبرص فترة خدمة فعلية تؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات والتقاعد.

والملاحظة الثالثة أن النص على كون العون المترص له نفس واجبات الموظف في حد ذاته يعتبر ضمانا مهمة للعون المترص إلى جانب ضمانه أن له نفس الحقوق لأن معرفة حدود تعامله تخفف من وطأة وضعيته القلقة وغير المستقرة.

¹-أنظر المادة 89 من الأمر 03-06

²-أنظر المادة 90 من الأمر 03-06

الفرع الأول: واجبات العون المتربص وفق الامر 03-06.

نصت عليها المواد من 40 إلى 54 وهي إحترام سلطة الدولة وفرض إحترامها وفق القوانين والتنظيمات المعمول بها¹، الأمانة وعدم التحيز²، واجب التحفظ³، عدم الجمع بين الوظائف ماعدا ما نص عليه القانون⁴، تنفيذ المهام الموكلة إليه⁵، إلتزام السر المهني⁶، حماية الوثائق الإدارية والحفاظ على أمنها⁷، المحافظة على ممتلكات الإدارة وعدم إستغلالها لأغراضه الشخصية⁸ فالعون المتربص ملزم بمعرفة كامل هذه الواجبات وإلتزام بها تحت طائلة التأديب والتسريح وحتى العزل طبقا لهذه النصوص ونص المادة 91 التي تنص على خضوع المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

الفرع الثاني: حقوق العون المتربص

نصت عليها المواد من 26 إلى 39: حرية الرأي⁹، عدم التمييز¹⁰، الحرية النقابية والسياسية¹¹، الحماية من التهديد والإهانة والشتم أو القذف أو الاعتداء أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة مع الحق في التعويض في حالة الضرر¹² والحماية أمام القضاء، الحق في الراتب¹³، الحق في الحماية الاجتماعية والخدمات

1-أنظر المادة 40، م.52، م.53 من الأمر 03-06

2-أنظر المادة 41 من الأمر 03-06

3-أنظر المادة 42، م.45، م.46، م.54 من الأمر 03-06

4-أنظر المادة 43، م.44 من الأمر 03-06

5-أنظر المادة 47 من الأمر 03-06

6-أنظر المادة 48 من الأمر 03-06

7-أنظر المادة 49 من الأمر 03-06

8-أنظر المادة 50، م.51 من الأمر 03-06

9-أنظر المادة 26 من الأمر 03-06

10-أنظر المادة 27 من الأمر 03-06

11-أنظر المادة 28، م.29، م.35 من الأمر 03-06

12-أنظر المادة 12، م.30، م.31 من الأمر 03-06

13-أنظر المادة 32، من الأمر 03-06

الاجتماعية¹، الحق في الإضراب²، توفير ظروف عمل ملائمة بدنيا ومعنويا³، الحق في التكوين وتحسين المستوى⁴، الحق في العطل⁵.

والملاحظة حول الحقوق؛ أن ما تم إستثناء استفادة لعون المتربص منها، لم يتم النص عليها أصلا ضمن الحقوق وإنما ضمن فصول أخرى باعتبارها وضعيات خاصة للموظف.

وخلاصة القول أن العون المتربص في القانون 03-06 يخضع لجميع أحكامه ونصوصه ماعدا ما تم إستثناءه صراحة.

ومع ذلك جاءت المادة 92 لينص على كيفية تطبيق أحكام الفصل عن طريق

التنظيم وهو ما كان بموجب المرسوم التنفيذي. 322-17

المبحث الثاني

حماية العون المتربص من خلال المرسوم التنفيذي 322-17 المتضمن الأحكام المطبقة

على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

المرسوم لتنفيذي رقم 322-17 المؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق ل02 نوفمبر سنة

2017 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية؛ نص

تنظيمي صادر عن السلطة التنفيذية تفصيلا لأحكام المواد العشرة من الفصل الثاني

"المتربص" من الباب الثانين الأمر 03-06 المتضمن القانون لأساسي للوظيفة العمومية

، وذلك من خلال ثلاثين مادة أي بمعدل ثلاث مواد لكل مادة من الأمر 03-06، مقسمة إلى

خمس فصول بينت الأحكام العامة لوضعية المتربص، حقوقه وواجباته، سير

التربص، تقييم المتربص وترسيمه، وأخيرا النظام التأديبي للمتربص.

المطلب الأول : الأحكام العامة

نص عليها المرسوم في المواد من 02 إلى المادة 4، تناولت المقصود بالعون المتربص

- أنظر المادة 33، م 34 من الأمر 03-06¹

- أنظر المادة 36 من الأمر 03-06²

- أنظر المادة 37 من الأمر 03-06³

- أنظر المادة 38 من الأمر 03-06⁴

- أنظر المادة 39 من الأمر 03-06⁵

وأكدت أن كل عون يتم توظيفه يحمل صفة متربص قبل ترسيمه إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك أي أنه ذات الحكم الذي سبق بيانه في المواد 83 و84 من الأمر 03-06، ثم تم بيان أن الوضعية الإدارية للمتربص تخضع للجنة المتساوية الأعضاء المختصة سواء تعلق الأمر بالترسيم، التمديد، العزل¹، لتؤكد المادة الرابعة 4 على احتساب فترة التربص فيما يتعلق بالترقية في الدرجة والرتبة وكذا في المناصب العليا وهو ذات ماجء في المادة 90 من الأمر 03-06 غير أن الفقرة الثانية من المادة الرابعة 2/4 جاءت بحكم تفصيلي مفاده أن فترات انقطاع التربص أو تمديده يتم خصمها من الأقدمية المذكورة أعلاه.

وهنا تجدر الإشارة إلى انه من الناحية العملية فترات الانقطاع كانت لا تحتسب في فترة التربص باعتبار القانون يتحدث عن خدمة فعلية، أما فيما يتعلق بالترقية سواء في الدرجة أو الرتبة أو تقلد المناصب العليا فلم يكن يتم خصمها من الأقدمية اللازمة لهذه الحالات. وعليه يمكن اعتبار هذا التفصيل اجابة عن تساؤل لطالما تم طرحه وكان التفسير يأتي لصالح الموظف لغياب النص، وأمام صراحة النص يبطل التفسير ويمكن اعتبار هذه المادة تعبيراً صادقاً لأثر الوضعية غير المستقرة للمتربص على حياته الوظيفية بعد الترسيم واكتساب صفة الموظف، كما أن هذا النص جاء مطابقاً لمبدأ تساوي الفرص بين المتربصين ومبدأ العدالة والإنصاف حيث أنه لا يمكن أن نسوي بين موظف أثبت كفاءته في فترة الترسيم دون تمديد وبين متربص كان يشك في كفاءته وتم تمديد تربصه لتنمية كفاءته أو التأكد منها.

المطلب الثاني: حقوق المتربص وواجباته

تم النص على حقوق وواجبات المتربص في الفصل الثاني من المرسوم 17-322، المادة 5 إلى المادة 16، والملاحظ أن الصياغة في هذا الفصل جاءت مختلفة عن الفصل المتعلق بالمتربص في الأمر 03-06 الذي بدا بالواجبات قبل الحقوق كما سبق أن علقنا على ذلك في مقامه أنه تجسيد لسلطة الإدارة ووضعية المتربص القلقة حيث يتم التركيز على الواجبات في تقدير الكفاءة، إلا أن النص التنظيمي سبق الحقوق على الواجبات

¹ - المادة 3 من المرسوم 17-322 تقابلها المواد 85 و86 من الأمر 03-06.

مؤكدًا استفادة المتربصمن ذات الحقوق وخضوعه لنفس واجبات الموظف المنصوص عليه في الأمر 03-06.

لكن بتتبع مواد الفصل نجدها تركز على بعض لحقوق دون الرجوع بالتفصيل إلى الحقوق المنصوص عليها في الأمر والسابق بيانها فقد تم التركيز على: الحق في الراتب، الحق في الحماية الاجتماعية، الحق في أيام الراحة والعطل القانونية، الحق في عطلة الامومة وساعات الرضاعة¹، الحق في الغياب لمدة 3 ايام في المناسبات المنصوص عليها في المادة 212 من الأمر أي: زواج المتربص، إزدياد طفل له، ختان أبنه، زواج أحد فروعه، وفاة الزوج أو أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للمتربص أو وزوجه، -الحق في رخص الغياب دون فقدان الراتب في حالات: متابعة الدراسة المرخص بها لمدة 4 ساعات أسبوعيا، حضور دورات المجالس إذا كان له عهدة انتخابية، المشاركة في التظاهرات الدولية والرياضية والثقافية.

- الحق في الادماج بعد اداء الخدمة الوطنية حتى لو كان زائدا على العدد، ويتم فترة التربص المتبقية له².
- ويدقق المرسوم في كون بداية الترسيم يسري بداية من نهاية فترة التربص أو التمديد ، وذلك للتأكيد على حق آخر للمتربص المؤدي للخدمة الوطنية، وهو الحق في احتساب فترة الخدمة الوطنية في الأقدمية المطلوبة للترقية في الدرجة أو الرتبة أو التعيين لمنصب عالي فور الترسيم، ولعل هذا النص جاء بعد ملاحظة أن حساب أقدمية الخدمة الوطنية في غالب الأحيان يتأخر ويتم إهماله³.
- الحق في بطاقة مهنية تبين هويته، صفته المهنية، وتعتبر البطاقة المهنية ضمانا للمتربص يحتج بها في مواجهة الإدارة إذا تعسفت في حقه ولم تحترم

¹ - أنظر المادة 6 من المرسوم .

² - أنظر المادة 7. 8.9 من المرسوم.

³ - أنظر المادة 10 من المرسوم

الصفة المهنية المذكورة في البطاقة، لأنه غالبا ما توكل للمتربصين مهام تخالف المؤهلات التي تم توظيفهم لأجلها.
الحق في الاستقالة بنفس الاحكام المنصوص عليها في المواد من 217 إلى 220 من الأمر 06-03¹.

إلى هذه المرحلة ينتقل الفصل الثاني من المرسوم إلى النص على الاستثناء على قاعدة نفس حقوق وواجبات الموظف.

والملاحظ حول الحقوق عموما أن النصوص ركزت تقريبا على مجموعة الحقوق غير الموجودة في باب ضمانات وحقوق والتزامات الموظف في الأمر 06-03 والتي سبق أن أشرنا لها، وكأن المرسوم أراد بذلك تغطية باقي الحقوق المنصوص عليها في الأمر في الأبواب الأخرى للتأكيد على قاعدة نفس الحقوق والواجبات، وهي رد شافي على أهم تساؤلات المتربص ، هل أتقاضى نفس راتب الموظف في رتبتي، هل أملك الحق في العطلة، هل لي الحق في عطلة الأمومة وساعات الرضاعة، هل لي الحق في التغيب ورخص الغياب، هل لي الحق في حضور دورات المجالس التي انتخبت فيها ،هل يمكننا الإضراب، هل يمكنني ممارسة الحقوق النقابية، هل يحق لي الدراسة ؟ن في غالب الحالات يتم إعلام المتربص أنه لا يملك الحق في الدراسة إلا بعد لترسيم وذلك تحت طائلة التسريح وكذلك الأمر بالنسبة للتظاهرات .

أما بخصوص الإستثناء على حقوق المتربص فقد جاءت بنفس تفاصيل الأمر 06-03 وذلك في المواد 13، 14، 15، من المرسوم ماعدا حالة النقل حيث جاء استثناء على الاستثناء مفاده جواز النقل في حالة الضرورة الملحة للمصلحة، والسؤال المطروح ؛ ما المقصود بالضرورة الملحة للمصلحة وما هو معيار إقرارها؟.

أما المادة 16 فقد أكدت على اكتساب صفة الموظف يتم عن طريق الترسيم بعد نهاية المدة المقررة له وبعد استكمال التكوين اذا اعتبر شرطا للترسيم ، غير أنه حتى لو تأخر التكوين لظرف أو آخر فإن الترسيم يسري من تاريخ نهاية المدة القانونية سنة أو سنتين في حالة التمديد، وتظهر أهمية هذه المادة في كون الغالب أن التكوين يتأخر لأنه

¹ - أنظر المادة 12 من المرسوم.

لايتعلق بالمؤسسة الموظفة بل بالمؤسسات المتخصصة به وهذه المؤسسات لها دورات تكوينية محددة قد لا تتوافق وفترة التوظيف للمؤسسة المعنية. ولذلك لا يمكن تحميل المتربص مسؤولية تأخر تكوينه.

المطلب الثالث: سير التربص-أوسير التربص الإختباري كما نص عليه المرسوم -

وتقييم المتربص وترسيمه

جاء هذين العنوانين في الفصل الثالث والرابع من المرسوم ، والملاحظ قبل الخوض في الأحكام التفصيلية لهما أنه كان بالإمكان إدراج أحكام الفصلين ضمن فصل واحد تحت عنوان سير التربص والترسيم.

الفرع الأول: سير التربص الإختباري

تم النص عليه في الفصل الثالث من المرسوم من المادة 17 إلى المادة 21 ، جاء في هذه المواد أن التربص يكون لمدة سنة مستمرة قابلة للتجديد مرة واحدة، يبدأ سريانها من تاريخ التنصيب ولا يمكن في كل الحالات أن تتجاوز مدة السنتين¹ وهو ذات ما نصت عليه المواد 84 و2/85 من الأمر 03-06 .

والملاحظ أن المرسوم التنفيذي 17-322 على خلاف الأمر 03-06 لم ينص على التكوين كشرط ثاني للترسيم في بعض الأسلاك المحددة بنص القانون ، واكتفى بالتعميم عند الحديث عن سير التربص على الرغم من أن المفترض أن يكون أكثر تفصيلا باعتباره نصا تنظيميا.

إن المتربص الذي يشترط القانون تلقيه تكوينا قبل ترسيمه ، يخضع لجميع الأحكام المتعلقة بالفترة الزمنية والتقييم إضافة إلى التكوين ، وحتى لو كان التكوين بعد نهاية المدة الزمنية المحددة للتربص، فإن الترسيم يسري بأثر رجعي أي بتاريخ نهاية السنة أو السنتين في حال التمديد². لكن ماذا لو أن فترة التربص انتهت (المدة الزمنية) قبل اتمام التكوين ثم جاءت نتيجة التكوين سلبية؟، هل يتم التمديد بأثر رجعي؟، وإذا كانت مدة السنتين مرت فعلا ، هل نعمل هنا ضمانا أن مرور مدة التربص دون اصدار قرار أو

¹ - أنظر المادة 17 و18 من المرسوم

² - أنظر المادة 16 من المرسوم.

مقرر الترسيم ، التمديد أو التسريح يفسر لصالح المتربص الذي يعتبر موظفا ابتداء من تاريخ انتهاء مدة التربص بحكم القانون؟. وهذا سؤال آخر دون إجابة الآن.

عودة إلى نصوص المرسوم نجد في المواد اللاحقة للمادة 16 ركز على تأكيد عدم حساب فترات العطل الإستثنائية والغيابات في فترة التربص ماعدا فترات العطلة السنوية وأيام الراحة الأسبوعية ، أي أن العطل المرضية ، عطلة الأمومة إضافة إلى الغيابات المرخصة يتم تمديده في فترة التربص تلقائيا تأكيدا لمصطلح " سنة مستمرة " .

والضمانة الأخرى التي جاء بها الفصل الثالث من المرسوم ، ضمانه إلحاق المتربص بمنصب يتوافق والرتبة المعين فيها ، أي يتوافق والمؤهلات التي تم توظيفه على أساسها بمقرر من السلطة المختصة بالتعيين وتحت رقابة المسؤول المباشر الذي يعمل على الإدماج لمشي للمتربص عن طريق وضع برنامج نشاط له يعمل على تنفيذه، وبناء عليه تقييم المتربص ضمانا للموضوعية، الشفافية والإنصاف.

الفرع الثاني: تقييم المتربص وترسيمه

نصت المادة 22 من المرسوم 322-17 أن المتربص يخضع خلال فترة تربصه

لتقييم موضوعي، مستمر ودوري يركز على النقاط التالية:

- قدرة المتربص في أداء المهام المنوطة بالرتبة المقرر ترسيمه بها.
- فعالية وروح المبادرة لدي المتربص.
- كيفية أداء المتربص للخدمة ، وسيرته لاسيما علاقته بالسلطة السلمية ومحيطه.
- المواظبة والانضباط.

والمقصود بالدورية في التقييم أنه يتم كل ثلاثة أشهر من طرف السلطة السلمية عن طريق استمارة فصلية تحوي النقاط المبينة أعلاه ، ويبلغ المتربص بالاستمارة الفصلية خلال 08 أيام من اعدادها وله حق الاحتجاج بشأنها أمام السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل 08 أيام من تاريخ تبليغه، وفي نهاية فترة التربص يقوم المسؤول السلمي المباشر باعداد تقرير حول سير التربص يستند الى الإستمارات الدورية وتسجل فيه احدى الملاحظات التالية:

- يرسم.

- يخضع لتمديد التبرص مرة واحدة للمدة نفسها.

- يسرح المتبرص دون اشعار مسبق أو تعويض.

وبناء على تقرير المسؤول السلمي المباشر والإستمارات الفصلية، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإعداد بطاقة تقييم عامة للمتبرص، ثم يتم إحالة ملف المتبرص على اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة التي تدرسه وتطلع على الإستمارات ، تقرير المسؤول المباشر وكذا بطاقة التقييم العام لتبدي رأيها في الترسيم ، وتقوم السلطة المختصة بالتعيين بناء على ذلك بإصدار قرار أو مقرر الترسيم، التمديد أو التسريح دون أخطار مسبق أو تعويض، وفي حالة التمديد يتم إخضاع المتبرص لذات الاجراءات ويتم ترسيمه أو تسريحه وفق ذات الأشكال¹.

من خلال المواد المفصلة أعلاه يمكننا ابداء الملاحظات التالية:

(1) الثابت أن شرط التجربة "فترة التبرص" شرط مقرر لصالح الإدارة باعتبار الموظف ذو مركز لائحي تنظيمي وفترة التبرص تسمح للإدارة التعرف عن كثب على حسن أداء المتبرص لواجباته وسرعة تكيفه مع الوظيفة وصلاحية الإستمرار بها من عدمه.

(2) الإدارة ملزمة بالسماح للمتبرص باتمام كامل فترة التبرص لصدار قرارها بالترسيم، التمديد أو التسريح دون اخطار مسبق أو تعويض، وعليه لايمكنها الإستغناء عن المتبرص وتسريحه أثناء فترة التبرص بحجة عدم كفاءته، فاذا كان شرط التجربة مقرر لصالح الادارة فإن فترة التبرص مقرر لصالح المتبرص لمنع تعسف الادارة في استعمال حقها ، فمن حق المتبرص استنفاد كامل مدة التبرص والتمتع بجميع فرص اثبات كفاءته وحسن أخلاقه الوظيفية، والإستثناء الوارد على هذه القاعدة موجود في الفصل الخامس والأخير من المرسوم 17-322 المتعلق بتأديب المتبرص كما سيأتي بيانه،

¹ - أنظر المواد 23،24،25 من المرسوم.

- (3) حاول المرسوم 17-322 معالجة امكانية تعسف الادارة في استعمال حقها في التمديد والتسريح عن طريق خلق نظام تقييم تدرجي ، دوري ومتعدد الأطراف على خلاف ماهو ساري العمل به ، حيث يتم تقييم المتربص باستمارة واحدة في نهاية فترة التربص تركز على نفس النقاط المبينة أعلاه ، اضافة الى راي اللجنة المتساوية الاعضاء المختصة الذي لا يخالف ما جاء في الإستمارة ليصدر قرار أو مقرر السلطة المختصة بالتعيين تثبتا لما جاء في محضر اللجنة
- (4) ان استحداث استمارة التنقيط الفصلية يمكن أن يكون ضمانا حقيقية وفعالة للمتربص لأنها تسمح بالتدرج في التقييم بموضوعية بعيدا عن أهواء المسؤول المباشر ، فلنا أن نتصور أن التقييم قد يكون ايجابيا في الفصل الأول يكون التقييم سلبيا وهكذا ، في حين أنه في حالة الإستمارة الواحدة قد يتخذ المسؤول موقفا انتقاميا من المتربص في آخر لحظة نتاج مشكل بين المتربص ومسؤوله او نتاج خطأ أو تقصير في آخر فترة فيعطيه تقييما سلبيا وفي صورة مخالفة قد يتكاسل المتربص فيكون سلبيا ولا يبدي أي تفاعل طوال فترة التربص وعندما يحس بدنو وقت التقييم يغير سلوكه ويتملق مسؤوله وربما يستعطفه اجتماعيا فيحصل على تقييم ايجابي.
- (5) إن إعطاء المتربص حق الطعن أمام السلطة المختصة بالتعيين في كل استمارة فصلية ، يتيح للمتربص فرصة التعامل المباشر مع سلطة التعيين لتقديم حججه في حالة اعتبار تقييم المسؤول مجحف في حقه ، مما يتيح المجال لتغيير المسؤول لتحقيق الموضوعية في تقييم المتربص وتفادي التعسف.
- (6) التقرير السنوي الذي يعده المسؤول المباشر بناء على استماراته الفصلية يجبره ان يكون أكثر موضوعية حتى لا يناقض نفسه فلا يمكن ان نتصور تقريبا سلبيا بعد تقييم ايجابي في جميع الاستمارات.
- (7) اعداد البطاقة النهائية للتربص من السلطة المختصة بالتعيين يعطيها فرصة الرقابة المباشرة على حسن سير التربص واصدار قرار او مقرر الترسيم او التمديد او التسريح عن اطلاق كامل.

إلى جانب هذه الملاحظات فإن الفصل الثالث والرابع من المرسوم يثيران إشكاليتين أساسيتين:

(1) الأولى تتعلق برأي اللجنة المتساوية الاعضاء المختصة باعتبارها آلية الزامية لترسيم المتربص - ما عدا في حالة تجاوز مدة التربص دون اتخاذ الاجراءات القانونية اللازمة للفصل فيها اين يعتبر المتربص مرسما بقوة القانون - وسواء المرسوم التنفيذي 322-17 او الأور 03-06 فقد نصا على ان اللجنة تدرس الملف المطروح امامها وتبدي رايها دون الاشارة الى مدى الزامية هذا الراي ،فماذا لو كان راي اللجنة مخالفا لما جاء في البطاقة النهائية لسلطة التعيين؟ ، وماذا لو كان هناك تعارض بين تقرير المسؤول وبطاقة سلطة التعيين؟ وهل راي اللجنة مرجح وملزم؟

(2) الاشكالية الثانية تتعلق بإمكانية الطعن في قرار التسريح دون اخطار مسبق او تعويض أو قرار التمديد؟، طبق للقواعد لعامة فان أي قرار اداري يمكن الطعن فيه ، وحق الادارة وسلطتها التقديرية في التسريح او التمديد لا تلغي امكانية التعسف في استعمال هذه السلطة. وعليه فكل من قرار التسريح او التمديد يمكن ان يتم الطعن فيهما على اساس عيب التعسف في استعمال السلطة ، ومع وجود الاستمارات والتقرير اضافة للبطاقة النهائية وراي اللجنة سيكون المجال واسعا للقضاء للقيام بالفحص الدقيق لوضعية المتربص وتقدير التعسف من عدمه .

ومع ذلك فانه من الناحية الواقعية نادرا ما يتم تسريح المتربص بعد نهاية فترة التربص وحتى ان وجد فان المتربص يعتقد انه لا يملك حق الطعن في هذا القرار بما انه دون اخطار مسبق او تعويض.

المطلب الرابع: النظام التأديبي للمتربص

جاء هذا العنوان في الفصل الخامس من المرسوم 322-17 من المادة 27 الى المادة 30 ، وعلى الرغم من العنوان فان الفصل جمع بين العقوبات التأديبية للمتربص ونظام العزل لاهمال المنصب، والملاحظ ان المتربص يخضع لذات النظام التأديبي

للموظف ماعدا ما يتعارض منه مع صفة المتربص ووضعيته ولذلك اقتصرت عقوبات المتربص على التالي:

- عقوبات الدرجة الاولى: الانذار الكتابي والتوبيخ ولم يتم الاشارة الى التنبيه .
- عقوبات الدرجة الثانية : التوقيف عن العمل من يوم الى ثلاثة ايام ، أما الشطب من قائمة التأهيل فهو غير ممكن لانه يكون في نهاية فترة التربص.
- عقوبات الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من 4 ايام الى 8 ايام، اما التنزيل في الدرجة او النقل فهي مستحيلة في حق المتربص لانه ليس له درجات ولا يحق له اصلا النقل.
- عقوبات الدرجة الرابعة : التسريح دون اخطار مسبق او تعويض فقط لاستحالة التنزيل في الرتبة لانه ليس موظف اصلا ، والتسريح هنا عقوبة وليس اثرا لنهاية فترة التربص ولذلك فانه يكون قبل اتمام فترة التربص وفق الاشكال المنصوص عليها في الامر 03-06 فيما يخص السلطة المختصة بتوقيع العقوبة وطرق الطعن فيها.

تظهر الاهمية الجلية لهذا الفصل المتعلق بتدابير المتربص في امكانية اعتبار العقوبات ما عدى التسريح يمكن ان تكون جزءا من تقييم كفاءة المتربص من جهة، وجزءا من تكوينه وصقله ليتماشى مع منظومة المؤسسة التابع لها ويخضع لنظامها ، كما انه ضمانة من تعسف الادارة في حالة ارتكاب اخطاء مهنية وعدم النظر فيها ليطم عند انتهاء فترة التربص اصدار قرار او مقرر التسريح مباشرة دون اخطار او تعويض مسبق .

أما المادة 29 من المرسوم فقد نصت على خضوع المتربص في حالة اهمال منصبه لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول، لإجراءات العزل بعد اعداره مرتين طبقا للأحكام التفصيلية للمرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق ل 02 نوفمبر سنة 2017 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب. وفي حالة العزل اثناء فترة التربص يلزم المتربص بسداد جميع مصاريف التكوين الذي استفاد منه ان وجد ، وهو الحكم المماثل لما نص عليه المرسوم 85-59 في المادة 46 منه بان المتربين الذين تلقوا تكوينا متخصصا ولم يحترموا التزاماتهم بالبقاء في الخدمة يكونون ملزمين برد

كامل الاجر او الاجر المسبق لذي تلقوه طوال تكوينهم على جانب رد مصاريف التكوين حسب التشريع المعمول به.

وعليه فان الفارق ان النص الجديد الزم المتربص المعزول برد مصاريف التكوين فقط دون الاجر المتلقى باعتباره كان مقابل العمل المؤدى.

وفي الاحكام الختامية للفصل تم النص ان عقوبة التسريح او العزل لإهمال المنصب تحرم المتربص من التوظيف من جديد لمدة 03 سنوات كعقوبة تكميلية باعتباره لم يحترم المرفق العام.

خاتمة:

على الرغم من أهمية فترة التربص في حياة الموظف باعتبارها الفترة التي تحدد مصيره بين الانتقال من حالة القلق وعدم الاستقرار واعتباره موظفا كامل الحقوق والتمتع بكامل الضمانات، وبين نهاية حياته الوظيفية قبل أن تبدأ عن طريق التسريح دون اخطار مسبق أو تعويض ، على الرغم من هذه الأهمية إلا أنه عند البحث في البحوث والمراجع المتعلقة بالموظف العمومي وهي كثيرة نجدها تمر على هذه المرحلة من حياة الموظف مروراً سريعاً لا يتجاوز حد الإشارة إلى أن أي موظف كقاعدة عامة يمر بفترة تربص يثبت بعدها أو لا يثبت ، ليتم تفصيل عنصر التثبيت كجزء من المسار المهني للموظف .

وعليه فإن إصدار نص تنظيمي لوضعية المتربص يعد خطوة ايجابية لفتح النقاش الأكاديمي حوله بالتفصيل خاصة وأنه مس العديد من المسائل المتعلقة بالمتربص وثبتت حقيقة مهمة وهي أن للمتربص نفس الحقوق والواجبات ما عدى ما تناق مع وضعيته فقط وليس العكس وهو ما حدث فعلاً منذ تاريخ صدور المرسوم التنظيمي حيث اصبحت فترة التربص محل العديد من النقاشات في الملتقيات العلمية التي تتناول مسائل الموظف والتوظيف والعديد الكتابات الأكاديمية.

كما ان هذا النص التنظيمي فتح مجالاً لحماية المتربص من تعسف الإدارة في استعمال سلطة التسريح وهو ما سيتيح المجال للرقابة الإدارية وحتى القضائية على التسريح لس كإجراء سلطوي للإدارة تمارسه من دون اخطار مسبق ولا يرتب أي تعويض

للمتربص ولكن الرقابة ستكون على مدى احترام الإجراءات اللازمة لممارسة هذه السلطة .

والتي يجب أن تتضمن تلخيصا لما ورد في متن البحث، مع التركيز على سرد جملة النتائج المتوصل إليها، وتقديم الاقتراحات والتوصيات المهمة وذات الصلة.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: النصوص القانونية

1-المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 14 أوت 1985.

2-الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

3- مرسوم تنفيذي رقم 08-130، مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 03 مايو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث) جريدة رسمية سنة 2008، عدد 23.

4-المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق لـ 02 نوفمبر سنة 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، العدد 44، الصادر بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

ثانيا: الكتب

1- رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العامة، دار النجاح للكتاب، الجزائر، طبعة 2012، ص 16.

2- فؤاد مهنا محمد، سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها في مبادئ التنظيم، دار المعارف، القاهرة، 1967.

ثالثا: المقالات

1- بلعربي عبد الكريم، نعيبي توفيق، "الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، سنة 2017