

## المركز القانوني للمتربص في الوظيفة العامة

## The legal system of the trainee in the public service

فاضلي سيدعلي استاذ محاضر أ

كلية الحقوق جامعة المسيلة - الجزائر

[alisid.fadli@univ-msila.dz](mailto:alisid.fadli@univ-msila.dz)

تاريخ النشر: 2023/06/15	تاريخ القبول: 2023/05/17	تاريخ الارسال: 2022/12/13
-------------------------	--------------------------	---------------------------

## ملخص :

يعتبر التربص في الوظيفة العامة آلية مرافقة ومكملة لنظام المسابقة في التوظيف ، تهدف الى الوقوف على مدى جدارة الفعلية للمتربص للقيام بمهام وظيفته، قبل ترسيمه في رتبة من رتب السلم الاداري.

وعليه تتناول هذه الورقة البحثية الوضعية القانونية للمتربص تجاه الادارة والتي تنشأ بمجرد توظيفه والتي تتميز بعدم الاستقرار نظرا لان فترة التربص قد تنتهي بعدم ترسيم المتربص لعدم جدارته وكفاءته .

كلمات مفتاحية: المتربص ، الادارة ، المركز القانوني ، الوظيفة العامة .

**Abstract:**

The training system in the public service is a corrective and complementary mechanism to the competition system in recruitment, aimed at revealing the effective appetite of the appointed agent to perform his duties before his appointment to a rank of the administrative hierarchy

This study undertakes the legal status of the trainee towards his administration, which emanates from his appointment to a public job position and which is characterized by instability because the probationary period might end by not being permanently hired due to lack of competence or inefficiency.

**Keywords:** The Trainee; Administration; The legal status; the public service.

مقدمة:

الإدارة هي وعاء الدولة والتجسيد الميداني لها، ووسيلتها في تلبية الحاجيات العامة وتقديم الخدمة العمومية وتنفيذ سياستها، ويعد العنصر البشري في الإدارة هو العنصر الأساسي في المرفق العمومي، فالموظف والنشاط الإداري ماهما إلا وجهان لعملة واحدة، فالموظف العام هو أداة الدولة لتسيير المرافق العامة وللقيام بكل نشاطاتها وتنفيذ برامجها، والمرافق العامة مؤسسات عمومية يتطلب تسييرها وجود مجموعة من الموظفين تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات القانونية المطلوبة، والتي تسمح لهم بتنفيذ نشاطات المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة، فالموظف العمومي يكرس حياته المهنية ضمن المرفق العمومي لخدمة المصلحة العامة بشكل دائم ومستمر، لذا كان لابد من وضع نظام خاص ويحكم وينظم حياته المهنية ويضبطها.

تنظم الوظيفة العامة في الجزائر ينظم حاليا الأمر 03\_06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup>، إضافة إلى نصوص قانونية أخرى، ونظرا لأهمية الوظيفة العمومية في تلبية الحاجيات العمومية المتزايدة فان عملية التوظيف في ظل الأمر 03\_06 يحكمها مبدأين أساسيين المساواة في الترشح للوظيفية العمومية، والكفاءة في تولي الوظيفة العامة وهذا لانتقاء أفضل العناصر ضمانا لتقديم المرفق العمومي خدماته للمنتفعين منها على أكمل وجه، مع إعداد الموظفين إعدادا خاصا يؤهلهم لتولي الوظائف العامة، بدءا من اجتياز مرحلة مؤقتة في مسار الوظيفة العمومية، أطلق عليها المشرع الجزائري مرحلة التريص، وهي آلية تضمن التأكد من كفاءة وجدارة الأعوان حديثي التوظيف بالإضافة إلى تكوينهم وصقل مهاراتهم الإدارية.

وقد نظم المشرع الجزائري المركز القانوني للعون المتريص في الفصل الثاني من الباب الرابع من الامر 03-06 تحت عنوان التريص في المواد من 83 إلى 92 منه والمرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المحدد للأحكام المطبقة على الأعوان المتريصين ويحدد الأحكام الخاصة به<sup>2</sup>، ومما سبق تهدف هذه الدراسة إلى معالجة

الإشكالية التالية: كيف نظم المشرع الجزائري المركز القانوني للعون المتربص والى أي مدى وفق في ذلك؟

سيتم الإجابة على هذه الإشكالية من خلال خطة من مبحثين المبحث الأول يعالج الإطار المفاهيمي للتربص والعون المتربص في التشريع الجزائري، والمبحث الثاني يعالج التنظيم التشريعي لمسار التربص وهذا بالاعتماد على منهج تحليل المضمون وهذا لتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية عامة والتربص خاصة.

### أولا - الإطار المفاهيمي للتربص :

تجسيدا لمبدأ الجدارة والاستحقاق حدد المشرع الجزائري مجموعة من الإجراءات القانونية، التي تهدف إلى إن يقتصر التعيين في الوظيفة العمومية على الأفراد الذين تتوفر فيهم الكفاءة المطلوبة، بالاعتماد على نظام المسابقة وهذا وفق ماجاء في الأمر 03-06 والمرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية واجرائها<sup>3</sup>، وبعد استكمال الإجراءات المنظمة لعملية التوظيف يكون قرار التعيين هو بداية العلاقة القانونية بين الإدارة المستخدمة والعون .

رغم أهمية المسابقة كقياس للجدارة والاستحقاق، وضمان لاختيار أصلح المتقدمين للوظيفة العامة، إلا أنها تعترضها بعض أوجه القصور التي تحد من كفايتها في هذا الإطار ، ابرزها غلبة الطابع النظري والاكاديمي على اختباراتهما بشكل يجعل وظيفتها قاصرة على مجرد الكشف عن صلاحية نظرية للمترشح للوظيفة ، وبغرض تصحيح وتغطية عيوب المسابقة اقر المشرع الجزائري آلية مكملة لها وهي فترة التربص<sup>4</sup>.

### 1- تعريف التربص والمتربص :

نظم المشرع الجزائري الأحكام القانونية للتربص والعون المتربص في الأمر 03-06 والمرسوم التنفيذي 17-322 إلا انه لم يتطرق إلى تعريف التربص رغم تخصيصه لفصل كامل

في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وسنه لمرسوم تنفيذي ينظم التربص ، ونلاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يستقر على مصطلح التربص في التشريعات الوظيفية حيث استعمل مصطلح التمرين التكويني في ظل الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية<sup>5</sup>، واستعمل مصطلح الفترة التجريبية في ظل المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية<sup>6</sup>.

#### أ- تعريف التربص :

فقهيا يعرف التربص بأنه فترة اختبار عملي للكشف عن مدى صلاحية العون المعين لشغل الوظيفة التي عين بها<sup>7</sup>، و تعرف بأنها اختبار إضافي ذو طابع علمي، وهو التكملة المنطقية لما يجري من مسابقات عند التعيين<sup>8</sup> ، كما يعرف بأنه عبارة عن فترة تجريبية أو فترة تمرين أو فترة تكوين تحضيرية إلزامية لأي شخص حديث التوظيف قبل اكتسابه لصفة الموظف ، تبدأ هذه الفترة من تاريخ التنصيب في الرتبة أو المنصب المطلوب شغلها، وتدوم مدة زمنية محددة وفق ما ينص عليه القانون ، وهو المفهوم الذي يتفق عليه جل الفقهاء من قانونيين ومختصين في التوظيف العمومي وفي الموارد البشرية<sup>9</sup>، ومما سبق يمكن تعريف التربص بأنه إجراء مكمل ومرافق لعملية التوظيف، هدفه تقدير مدى كفاءة وصلاحية العون في القيام بمهام الوظيفة التي عين فيها قبل تثبيته فيها ، وهو عبارة عن فترة محددة زمنيا إجبارية كأصل عام، تبدأ من تاريخ تعيينه في الوظيفة إلى غاية استيفاء المدة الزمنية التي يحددها القانون ، ويجب ان يجتازها العون المتربص بنجاح ، يكتسب فيها العون المتربص خبرات ومهارات للقيام بمهامه، ويتم تقييم كفاءة وجدارته من خلالها .

#### ب - تعريف المتربص :

المتربص في الوظيفة العامة هو عون عمومي يشغل وظيفة دائمة ، غير انه لتوقف ترسيمه في رتبة من رتب السلم الإداري على اجتياز فترة التربص بنجاح تنتفي عنه صفة الموظف العمومي طيلة هذه الفترة .

اكتفى المشرع بتنظيم المركز القانوني للعون المتربص دون تعريفه، حيث نصت المادة 83 من الأمر 03-06 على أن يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفته متربص، كما نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-322 على أنه "يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقاً للتنظيم المعمول به، ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه، بمتابعة تربص اختباري بنجاح .

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

أما فقهاء فممن بين تعريفات العون المتربص يعرف بأنه عون يشغل أو يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة، غير أنه لم يتم ترسيمه بعد في رتبة من رتب السلم الإداري، حيث يتوقف ذلك على اجتيازه لفترة تربص بنجاح أو على ثبوت صلاحيته الفعلية لتولي مهام الوظيفة المعين فيها<sup>10</sup>، كما يعرف بأنه كل شخص حديث التوظيف في مؤسسة أو إدارة عمومية، ملزم كقاعدة عامة باجتياز فترة تربص قبل تقلده رتبة من رتب الوظيفة العمومية، أي قبل اكتساب صفة الموظف<sup>11</sup>، بالإضافة إلى هذا يعرف العون المتربص بأنه عون متمرن، تم تعيينه في وظيفة دائمة مهما كانت طريقة التعيين، فالإدارة تفرض على كل عون جديد اجتياز فترة تربص عملي حتى يتسنى لها تقدير صلاحيته من عدمها، وتسمى هذه الفترة فترة التربص أو التدريب، وشاغلها هو الموظف المتربص أو المتمرن الذي لا يمكنه أن يصبح موظفاً عاماً إلا بعد الخضوع لفترة تدريب واجتيازها بنجاح حسب ما تتطلبه النصوص الخاصة بكل وظيفة<sup>12</sup>، ومما سبق يمكن تعريف العون المتربص بأنه كل عون حديث التعيين عين في وظيفة عمومية دائمة، وهو ملزم باجتياز فترة تربص لإثبات مدى كفاءته وجدارته في التعيين في الوظيفة، ويكون التربص محدد بمدة زمنية معينة، وفي نهايته إما يرسم العون في رتبة من رتب السلم الإداري بشكل دائم أو يمدد التربص إذا لم يكن كافياً لتقييم العون أو يسرح دون تعويض.

## 2 - حقوق المتريص وواجباته

نصت المادة 87 من الأمر 03-06 على أن يخضع المتريص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم ، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي ونصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي 322-17 على أن يخضع المتريص خلال فترة التريص إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها بالنسبة إلى الموظف بموجب الأمر رقم 03-06 وبموجب أحكام هذا المرسوم ، وتشكل هذه القاعدة ضمانا مهمة للمتريص فكونه يخضع لنفس واجبات الموظف ويتمتع بنفس حقوقه لأن معرفة المتريص لمركزه القانوني وحدود تعامله القانوني تخفف من ضغط وضعيته الغير مستقرة في هذه المرحلة .

### أ/ حقوق المتريص

يتمتع العون المتريص بمجموعة من الحقوق والضمانات القانونية وهذا من اجل تحسين أدائه واستقرار مركزه وحمايته كعون مبتدأ، وقد نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي 322-17 على أن يتقاضى المتريص بعد الخدمة المؤداة ، الراتب المرتبط بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها ، كما له الحق في الحماية الاجتماعية أيام الراحة القانونية ، عطلة الأمومة وساعات الرضاعة للمرأة المتريصة طبقا للمادتين 213 و214 من الأمر 03-06 وعليه فانه من أهم الحقوق التي يتمتع بها العون المتريص مايلي :

- الحق في الراتب : يعتبر الحق في الراتب أهم حق يتمتع به الموظف والعون المتريص وقد نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي 322-17 على أن يتقاضى المتريص بعد الخدمة المؤداة الراتب المرتبط بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها ، وبالنسبة لمفهوم الراتب لم يعرف المشرع الجزائري الراتب ويعرف فقها بأنه عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة<sup>13</sup>، ويعتبر الراتب بكل عناصره الوسيلة الأساسية لعيش الموظف، حيث يساهم في اطمئنانه على مستقبله المعيشي وتحفيزه على الأداء الجيد وتطوير مهاراته ، ويقصد به وفقا للمعنى الخاص المقابل المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل قيامه بواجبات وظيفته بغض النظر عن أي اعتبار آخر، وقد نص المشرع الجزائري في المادة 32 من

الأمر 03-06 على أن للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب، وبذلك يكون المشرع قد أكد على مبدأ الراتب مقابل الخدمة، بحيث لا يستحق الموظف راتبه إلا بعد قيامه بأداء العمل الموكل إليه، ويتحدد الراتب بكل عناصره بشكل مسبق بواسطة القوانين والتنظيمات، التي تراعي في تحديد مقداره عدة اعتبارات منها المستوى العلمي للموظف مكانة الوظيفة وطبيعتها درجة التأهيل، ويجب أن يكون الراتب محددًا تحديدًا دقيقًا دون أن يشوبه أي إبهام أو غموض<sup>14</sup>، حيث أن الراتب ذو طابع تنظيمي ولا يترك تحديده للسلطة التقديرية للهيئة المستخدمة، وقد نصت المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2009 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم<sup>15</sup> أن للموظف بعد أداء الخدمة الحق في راتب، ويشمل الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات، ونصت المادة 06 من نفس المرسوم على أن يكافئ الراتب الأساسي الالتزامات القانونية للموظف، أما التعويضات فتكافئ التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة به، وتكافئ العلاوة المردودية والأداء.

- الحق في الحماية الاجتماعية: نصت المادة السادسة من المرسوم التنفيذي 17-322 على أن المتريص له الحق في الحماية الاجتماعية، ولم يتعرض الأمر 03-06 ولا المرسوم التنفيذي 17-322 إلى تحديد مضمون الحماية الاجتماعية، إلا أن القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل<sup>16</sup> نص في المادة 09 منه على أن تؤمن الدولة الحماية الاجتماعية للعامل للعامل والأسرة التي في كفالتة من آثار الشيخوخة والمرض وحوادث العمل والوفاة.

إن الحق في الحماية الاجتماعية يتضمن كفالة الموظف من آثار المرض والعجز والوفاة وحوادث العمل والأمراض المهنية، والأمومة بالنسبة للمرأة الموظفة، حيث أن الحماية الاجتماعية بهذا المفهوم تختلف عن الحماية الوظيفية المنصوص عليها في المادتين 30 و31 من الأمر 03-06 التي توفرها الدولة للموظف أثناء قيامه بوظيفته ضد الاعتداء أو التهديد أو المتابعة القضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، وللحماية الاجتماعية عدة صور أبرزها خدمات الضمان الاجتماعي، حيث يضمن صندوق الضمان الاجتماعي عدة خدمات للأعوان

المتريصين كالتأمين على المرض، والحماية الصحية وفي هذا الإطار نصت المادة 37 من الأمر 03-06 على حق الموظفين في ممارسة عملهم في ظروف تضمن لهم الصحة والسلامة البدنية والكرامة والسلامة المعنوية والخدمات الاجتماعية، وهي الخدمات الموجهة للموظفين وتتمثل في جميع الأعمال التي تساهم في تحسين وتطوير معيشة الموظفين ماديا ومعنويا<sup>17</sup>.

- الحق في أيام الراحة القانونية: الأصل أن وقت الموظف هو ملك للدولة ولا يجوز له الانقطاع عن العمل إلا في إطار العطل المحددة في القانون، والتي تعد احد الحقوق الأساسية الممنوحة للموظف، وقد نصت المادة 39 من الأمر 03-06 على أن للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر، ونظم المشرع الجزائري أيام الراحة القانونية التي يستفيد منها الموظف في الفصل الثاني من الباب الثامن من الأمر 03-06 المعنون بأيام الراحة القانونية، وهذا في المواد من 191 الى 193 منه، في حين خصص الباب التاسع من الأمر نفسه لتنظيم العطل والغيابات تحت عنوان العطل – الغيابات وهذا في المواد من 194 الى 206 منه، وقد نصت المادة 06 من المرسوم 322-17 على ان للعون المتريص الحق في أيام الراحة والعطل القانونية، وعطلة الأمومة وساعات الرضاعة للمرأة المتريصة طبقا لأحكام المادتين 213 و214 من الامر 03-06، وعليه نجد من هذا النص أن المشرع قد منح العون المتريص نفس الحق المقرر للموظف فيما يتعلق بأيام الراحة والعطل، كما منح للمرأة المتريصة الحق في عطلة الأمومة وساعات الرضاعة، وفقا للتشريع المعمول به، على أن تستكمل المرأة المتريصة المستفيدة من عطلة الأمومة باقى فترة التريص بعد عودتها من عطلة الأمومة، حسب ماأوضحته المراسلة رقم 1082 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية<sup>18</sup>، بالاضافة الى هذا نظمت المادة 07 من المرسوم التنفيذي 322-17 حق العون المتريص في الغياب حيث أكدت على حق المتريص في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة أيام كاملة في المناسبات المنصوص عليها في المادة 212 من الأمر 03-06، وزيادة على ذلك يمكن ان يستفيد العون المتريص شريطة تقديم مبرر مسبق من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية:

- متابعة دراسات ذات صلة بنشاطه المهني في حدود لا تتجاوز أربع ساعات في الأسبوع وتتماشى مع ضرورات المصلحة.



- لمدة دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة عمومية انتخابية .

- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

- الحق في إعادة الإدماج بعد أداء فترة الخدمة الوطنية : تعرف الخدمة الوطنية بأنها مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني ، وهي إجبارية على كل المواطنين الذكور البالغين سن تسعة عشر سنة وتحدد مدتها باثني عشر شهرا<sup>19</sup> ، وقد كفل القانون للمتريص بعد أدائه الخدمة الوطنية من حقه في إعادة الإدماج بالقوة في الرتبة المقرر ترسيمه فيها ولو كان زائدا عن العدد ، وتكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجميده ، إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له حسب مانصت عليه المادة 08 من المرسوم التنفيذي 322-17 ، في حين نصت المادة 09 منه على انه إن لم يكمل المتريص فترة التريص كلها المطلوبة قانونا قبل ترسيمه في الرتبة المقرر ترسيمه فيها، فان الفترة الباقية من التريص تستأنف ابتداء من تاريخ إعادة إدماجه في الرتبة عند انتهاء التجنيد، وفي حال ترسيم المتريص المعني بعد انتهاء فترة التريص هذه ، فان التريص يسري ابتداء من التاريخ الموافق لنهاية المدة القانونية للتريص ، كما هو منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص المطبق عليه ، وفي حال تمديد فترة التريص فان ترسيم المعني إذا ماتم إقراره ، يسري ابتداء من التاريخ الموافق لنهاية الفعلية للفترة الجديدة للتريص.

وتحتسب فترة الخدمة الوطنية التي أداها المتريص فور ترسيمه في تقدير الاقدمية المطلوبة للترقية في الدرجات والترقية في الرتبة، وكذا التعيين في منصب عال ، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، حسب مانصت عليه المادة 10 من المرسوم التنفيذي 322-17.

- الحصول على البطاقة المهنية : للمتريص الحق في الحصول على بطاقة مهنية وهذا ماأكدته المادة 11 من المرسوم التنفيذي 322-17، بنصها على أن يزود المتريص ببطاقة مهنية تبين هويته وصفته المهنية، وهذا على غرار الموظف الذي نصت المادة 94 من الأمر 03-06 على أن يمنح بطاقة مهنية تحدد خصائصها وشروط استعمالها عن طريق التنظيم .

- الحق في الاستقالة : كفلت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 17-322 للمتربص الحق في إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالهيئة المستخدمة عن طريق تقديمه لاستقالته إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، وقد أحال المشرع تنظيم هذا الإجراء إلى القواعد العامة التي تحكم استقالة الموظف المنصوص عليها في المواد من 217 إلى 220 من الأمر 03-06 .

تعتبر هذه أهم الحقوق التي يتمتع بها المتربص المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 17-322، إضافة إلى باقي الحقوق المنصوص عليها في الأمر 03-06 ماعدا تلك الحقوق التي نص المشرع على أن لا يتمتع بها المتربص على سبيل الحصر.

#### ب/ الحقوق التي لا يتمتع بها المتربص :

عدم استقرار المركز القانوني للمتربص دفع المشرع الى حرمانه من بعض الحقوق والوضعيات القانونية الأساسية التي يتمتع بها الموظف، حيث قام المشرع بحصر بعض الحقوق التي لا يتمتع بها المتربص وهي :

- الحرمان من عضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء : اللجنة المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العمومية ، الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية ، وحسن تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة ، لها دور هام قانوني في تسيير حياة الموظف العمومي مهنيا، وتتشكل من طرفين هما الموظفين وممثلي الإدارة وبعدها متساوٍ ، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين ، نظمها المشرع الجزائي في ظل الامر 03-06 في الفصل الثالث من الباب الثالث منه، ضمن هيئات المشاركة والطعن، وبالمرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، وقد نصت المادة 64 من الأمر 03-06 على ان تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية التي تخص الموظفين ، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم ولجنة تأديب ، وقد نصت المادة 89 من الامر 03-06 على انه لا يمكن أن ينتخب المتربص في لجنة ادارية متساوية الاعضاء او لجنة طعن او لجنة تقنية ، غير انه يمكنه المشاركة في انتخاب

ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة او السلك الذي يسعى للترسيم فيه ، وهذا ماكدته المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-322 التي نصت على انه لايمكن ان ينتخب المتريص في اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء ازاء الرتبة المقرر ترسيمه فيها، غير انه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة ، وسبب حرمان المتريص من عضوية هذه اللجنة المتساوية الأعضاء هو عدم استقرار الوضعية القانونية للعون المتريص، وضمان حيادتها كونها الهيئة التي تنظر في ملف ترسيم المتريصين، ويلاحظ هنا أن صياغة المادتين السابقتي الذكر غير دقيقة لانها بهذا الشكل تفيد حرمان المتريص من عضوية اللجنة المتساوية الأعضاء عن طريق الترشح، ولم تتطرق إلى إمكانية عضويته فيها عن طريق التعيين ضمن ممثلي الإدارة في لجنة المتساوية الأعضاء لذا كان على المشرع ان ينص على حرمان المتريص من العضوية كيف ماكانت الطريقة بالانتخاب او بالتعيين.

- الحرمان من نقل المتريص والحق في الانتداب والاستيداع والوضع تحت التصرف : نصت المادة 88 من الامر 06-03 على انه لايمكن نقل المتريص او وضعه في حالة انتداب أو استيداع، وأضاف الفقرة الاولى من المادة 15 من المرسوم التنفيذي 17-322 انه لا يمكن وضعه تحت التصرف ويلاحظ انه اذا كانت المادة 88 قد نصت انه لايمكن نقل المتريص بشكل مطلق، نجد ان الفقرة الثانية من المادة 15 من المرسوم التنفيذي 17-322 قد خالفت هذه القاعدة بنصها على يمكن نقل المتريص لضرورة المصلحة ، ويمكن ان يكون قصد المشرع هنا هو حرمان المتريص من النقل الاختياري الذي يكون بطلب ورغبة منه، مع الإبقاء على النقل الإجباري الذي تقرره الإدارة المستخدمة لضرورة المصلحة .

### ج/ واجبات المتريص :

نظم المشرع الجزائري واجبات والتزامات المتريص من خلال المرسوم التنفيذي 17-322 من خلال نصه على بعض الواجبات وأحال إلى الأمر 06-03 تنظيم واجبات أخرى وقد نص هذا الأخير على الواجبات التي يتقيد بها الموظف العام والمتريص معا وهذا من خلال تأكيده على أن المتريص يتمتع بنفس حقوق الموظف العام ويخضع لنفس واجباته .

### - واجبات المتريص الواردة في المرسوم التنفيذي 17-322 :

نصت المادة 05 من المرسوم على ان يخضع المتريص الى الواجبات المنصوص عليها في الامر 03-06 وبموجب احكام هذا المرسوم ،وقد نصت المادة 14 منه على ان يلزم المتريص بقضاء فترة التريص كلها المحددة بموجب القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه قبل ترسيمه ، وحددت المادة 17 من المرسوم فترة التريص بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية، تبدأ فور تنصيب المتريص مع مراعاة الاحكام المنصوص عليها في القوانين الاساسية ، ويمكن تمديد مدة التريص مرة واحدة لفترة مساوية لها ، بعد اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة، إذا لم يسمح تقييم المتريص بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للتريص، وفي هذه الحالة فان فترة التريص لايمكن ان تتجاوز سنتين حسب مانصت عليه المادة 18 من المرسوم 17-322، وتجدر الاشارة الا ان القانون الأساسي المتعلق بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين عرف استثناء فيما يتعلق بمدة التريص اذ نصت المادة 43 منه على ان فترة التريص سنتين<sup>20</sup>، بالإضافة الى ذلك عرف القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ألاستشفائي الجامعي استثناء ايضاً فيما يتعلق باجراء التريص اذ نص على إعفاء الاستاذة الباحثين الاستشفائيين من فترة التريص عند توظيفهم<sup>21</sup> .

وجدير بالإشارة انه لا تحسب في فترة التريص كل فترات العطل والغيابات باستثناء فترات العطل السنوية وأيام الراحة القانونية ، وفي حالة توقيف المتريص عن مهامه تمدد فترة التريص بمدة التوقيف وهذا وفق مانصت عليه المادتين 19 و28 من نفس المرسوم .

### - الواجبات المنصوص عليها في الأمر 03-06 :

بمجرد تنصيب المتريص والتحاقه بالوظيفة يكون ملزم بالتقيد بالواجبات المرتبطة بالوظيفة والتي حددها الأمر 03-06 ونظم أهم الواجبات التي يخضع لها الموظف في الفصل الثاني من الباب الثاني تحت عنوان واجبات الموظف وهذا في المواد من 40 الى 54 منه وتتمثل أهم هذه الواجبات في احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها ، وممارسة المهام بأمانة ودون تحيز، وتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة المهام المكلف بها ولو كان

ذلك خارج الخدمة ، وان يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق محترم وان يتعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه والتعامل بلباقة ودون مماطلة مع مستعملي المرفق العام ، بالإضافة الى ذلك فالمتربص ملزم بتخصيص كل نشاطه المهني للمهام التي اسندت اليه، وهو مسؤول عن تأدية المهام الموكلة اليه ولا يعفى من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤوسيه ، ولا يمكن للمتربص ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه ، ويمنع عليه ان يمتلك داخل التراب الوطني او خارجه مباشرة او بواسطة شخص اخر وبأية صفة من الصفات مصالح من طبيعتها ان تؤثر على استقلالية ، او تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتهي إليها، او لها صلة مع هذه الإدارة، كما ان المتربص ملزم بالسرا المهني ، ويمنع عليه ان يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث او خبر علم به او اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ماعدا ماتقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر من واجب السرا المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية ، كما أن المتربص مطالب بالمحافظة على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه، وان يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها ، ويمنع كل إخفاء او تحويل او إتلاف الملفات او المستندات او الوثائق الإدارية، ويتعرض مرتكب هذه الأفعال إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية ، كما انه يجب على المتربص أن لا يستعمل بأية حال المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة لأغراض شخصية او لأغراض خارجة عن المصلحة، ويمنع عليه تحت طائلة المتابعات الجزائية طلب أو اشتراط أو استلام هدايا او هبات او أية امتيازات من اي نوع كانت بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية الخدمة في اطار مهامه

ثانيا- تقييم المتربص وترسيمه :

تبدأ فترة التربص فور تنصيب العون المتربص حيث يوجه المتربص فور تنصيبه الى منصب يوافق الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها في احدى المصالح التابعة للإدارة المستخدمة ، بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية ، ويكلف بمهام الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها ، تحت رقابة ومسؤولية مسؤوله السلمي، ويكلف هذا الأخير بالإدماج المهني للمتربص ، ويحدد

على هذا الأساس برنامج نشاطه ويتابع تنفيذه وهذا حسب ما مانصت عليه المادتين 20 و21 من المرسوم التنفيذي 17-322.

#### 1- تقييم المتربص :

حتى تستطيع الإدارة التأكد من جدارة المتربص واستحقاقه للوظيفة المزمع ترسيمه فيها ، تكون ملزمة خلال فترة التربص باعداد تقييم خاص بالمتربص بشكل دوري ومستمر ، بناء على مجموعة من الآليات والمعايير وضوابط محددة قانونا .

حيث ان عملية تقييم المتربص تضع على عاتق الإدارة مسؤولية التأكد من مدى استحقاقه للمنصب المراد ترسيمه فيه ، وقد نظمها المشرع في النصوص القانونية التي تحكم الوظيفة العامة ولم يتطرق الى تعريف عملية التقييم لا في الامر 06-03 ولا في المرسوم 17-322 ولا في المرسوم التنفيذي 19-165 المحدد لكيفيات تقييم الموظف<sup>22</sup>، ويمكن تعريف عملية التقييم فقها بأنها عملية إدارية دورية ومستمرة ، تقوم بها السلطة المخولة قانونا ، تتجسد في تقدير أداء الموظفين وسلوكهم وكفاءتهم المهنية بناء على معايير موضوعية قصد تطوير واستثمار النتائج المتوصل إليها من العملية في تسيير مسارهم المهني وتقدير مؤهلاتهم<sup>23</sup>.

حدد المرسوم التنفيذي 17-322 في المادة 22 منه المعايير الأساسية التي يركز عليها في عملية تقييم العون المتربص، حيث نصت على ان يخضع المتربص خلال فترة التربص لتقييم مستمر ودوري ، يتم تقديره وفق معايير موضوعية ترتبط خصوصا بما يأتي :

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

هذه المعايير الموضوعية تركز جميعها على إثبات مدى التزام المتريص بواجباته الوظيفية، وارى أنها غير كافية لوحدها في عملية تقييم العون المتريص لترسيمه او عدم ترسيمه ، اذا يمكن ان تنص القوانين الاساسية الخاصة على معايير اخرى تتماشى مع طبيعة وخصوصية كل سلك .

يتم تقييم المتريص وفق هذه المعايير من طرف المسؤول السلمي للمتريص وهو الذي يشرف على المهام المنوطة بالمتريص والمكلف بتوجيهه اثناء فترة التريص حسب مانصت عليه المادة 21 من المرسوم 17-322، ويتم التقييم بشكل دوري ومستمر من طرف المسؤول السلمي عن طريق اعداد استمارة تقييم فصلية كل ثلاثة اشهر تتضمن هذه الاخيرة تقييم لمدى توفر المعايير المذكورة سابقا في العون المرتبص ، وكفل القانون الحق للمتريص الاطلاع على استمارة التقييم الخاصة به من خلال تبليغه بها خلال اجل ثمانية ايام بعد اعدادها ، كما كفل القانون الحق للمتريص ان يطعن في التقييم من خلال كفالة حق الاحتجاج عليه لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين خلال اجل ثمانية ايام من تاريخ تبليغه اياه حسب مانصت عليه المادة 24 من المرسوم التنفيذي 17-322، وحسنا فعل المشرع الجزائري حين اقر هذه الضمانة لصالح المتريص والتي من شانها حماية حقوقه من أي تعسف من طرف المسؤول السلمي، خصوصا انه يعتبر أثناء فترة التريص في وضعية غير مستقرة .

## 2- مآل التريص :

نصت المادة 85 من الامر 06-03 على انه بعد انتهاء مدة التريص المنصوص عليها في المادة 84 يتم :

- إما ترسيم المتريص في رتبته.
  - إما إخضاع المتريص لفترة تريص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط .
  - إما تسريح المتريص دون إشعار مسبق او تعويض.
- ويستنتج من هذه المادة انه لا يمكن تسريح العون المتريص بسبب عدم الصلاحية الا بعد انتهاء فترة التريص، وهذا ما يعد ضمانا للمتريص من خلال إعطاء الفرصة القانونية كاملة له لاستهلاك كامل فترة التريص ، وإلزام الإدارة بانتظار حتى نهاية مدة التريص القانونية لتقدير

مدى كفاءة وجدارة العون المتربص بالترسيم ، ولا يمكن للإدارة الاستغناء عن المتربص وتسريحه أثناء فترة التربص بحجة عدم صلاحيته ، فإذا كان شرط التربص مقرر لصالح الإدارة فإن فترة التربص مقرر لصالح المتربص لمنع تعسف الإدارة في استعمال حقها، فمن حق المتربص استنفاد كامل مدة التربص والتمتع بجميع فرص إثبات كفاءته الوظيفية ، والاستثناء الوارد على هذه القاعدة موجود في الفصل الخامس والآخر من المرسوم 322-17 والمتعلق بتأديب المتربص<sup>24</sup>.

#### أ / ترسيم العون المتربص :

بعد قضاء المتربص للمدة القانونية للتربص ، تكون السلطة القانونية التي لها صلاحية التعيين قد أعدت بطاقة تقييم عامة خاصة بالتربص، حيث نصت المادة 25 من المرسوم التنفيذي 322-17 على أنه عند نهاية فترة التربص تعد السلطة التي لها صلاحية التعيين ، بطاقة تقييم عامة للتربص تمثل حصيلة بطاقات التقييم الفصلية، بناء على تقرير مفصل للمسؤول السلمي ويتضمن هذا التقرير المفصل إحدى الملاحظات الثلاثة، إما يتضمن ترسيم المتربص أو تمديد التربص أو تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض .

يعتبر الترسيم إثبات لنجاح وكفاءة العون المتربص واستحقاقه للوظيفة وقد عرف المشرع الجزائري عملية الترسيم في المادة 04 فقرة 02 من الأمر 03-06 بأنه " هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته " يلاحظ هنا أن المشرع قد أخطأ في صياغة هذه الفقرة وكان عليه أن يستعمل مصطلح المتربص بدلا من الموظف فالمتربص يكتسب صفة الموظف ويثبت بالترسيم، فالصواب كان صياغة هذه الفقرة بالشكل التالي الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت العون المتربص في رتبته، أما فقها فيعرف بأنه العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج العون في إحدى الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة ، فهو عبارة عن تقليد رتبة من رتب السلم، يمكن الموظف من الاستفادة الكاملة من أحكام القانون الأساسي للوظيفة العامة<sup>25</sup>، كما يقصد به بأنه إجراء قانوني تتخذه السلطة المختصة بقرار يتم من خلاله تثبيت العون العمومي في الرتبة المعين فيها، فيكتسب صفة الموظف ، ويخضع كليا



للنظام القانوني للوظيفة العمومية<sup>26</sup>، وعليه فالترسيم هو آخر إجراء قانوني يكتسب من خلاله العون صفة الموظف، ويستقر من خلاله مركزه القانوني يسري من تاريخ انتهاء فترة التربص، ويصدر بموجب قرار من السلطة التي تملك صلاحية التعيين، فالترسيم هو الذي يثبت العلاقة الوظيفية، ويمنح الموظف صفة متابعة مساره المهني، وتعتبر فترة التربص حسب نص المادة 90 من الامر 03-06 فترة خدمة فعلية تحتسب في الأقدمية للترقية في الدرجة والرتبة كما تحتسب في التقاعد.

#### ب/ تمديد التربص :

نصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي 17-322 على انه يمكن للسلطة التي تملك صلاحية التعيين بعد اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المبني على تقرير الرئيس السلمي للعون المتربص، أن تمدد بقرار فترة التربص لمدة أخرى تساوي مدة الفترة الاولى، هذا الإجراء يقوم على فكرة إعطاء فرصة ثانية للعون المتربص لإثبات كفاءته وجدارته للوظيفة المزمع ترسيمه فيها، حيث انه لم يثبت كفاءته بشكل واضح خلال المدة الأولى للتربص فهذا التمديد فرصة للعون المتربص للتدارك والاستفادة من أخطائه، ويأتي التمديد كإجراء مقرر لصالحه بدلا من تسريحه، حيث أعطت المادة 85 من الأمر 03-06 سلطة تقديرية للإدارة في حالة تقدير عدم صلاحية المتربص، إما تمديد فترة التربص، او تسريح العون المتربص دون إشعار مسبق او تعويض، ويستفاد هذا من استعمال كلمة (إما) التي يفيد الاختيار، وعلى غرار فترة التربص تعتبر فترة التمديد فترة خدمة فعلية وتؤخذ في الحسبان كاقدمية عند الترقية في الرتبة وفي الدرجة كما تحتسب عند التقاعد<sup>27</sup>، ويلاحظ ان المشرع لم يفرض تسبب قرار تمديد فترة التربص، مما يجعل منه اجراء اختياري يكون للسلطة الإدارية اعماله او اهماله وفق ماتراه مناسبا، وبما ان قرار تمديد التربص قرار إداري يمكن تقديم تظلم إداري أمام الجهة المصدرة القرار، ويمكن أن يكون محلا للطعن عليه بالإلغاء أمام القضاء الإداري المختص، اذا ما قدر عدم مشروعيته، غير انه يلاحظ ان الرقابة التي يمارسها القاضي على هذا القرار هي رقابة محدودة او ضيقة، لا تتجاوز حد معاينة وجود خطأ في الواقع او خطأ في القانون او انحراف في استعمال السلطة.

وكتقييم للضوابط القانونية المتعلقة بتمديد فترة التريص ، يمكن الإشارة الى إكراهين أساسيين قد يحدان من تحقيق الأهداف المبتغاة من إقراره هما :

- عدم كفاية تقرير واحد يتم إعداده عند نهاية فترة التريص لتقدير الصلاحية الفعلية للعون المتريص على النهوض بأعباء وظيفته .

- صعوبة ضمان الموضوعية لقرارات تمديد التريص ، نتيجة الانحراف في السلطة الذي قد يقع من قبل الرئيس السلمي للعون المتريص ، والذي قد يعتمد الى تقديم تقرير سلبي مبني على اعتبارات شخصية مجانية للمصلحة العامة عن العون المتريص ، يفضي الى تمديد تعسفي لفترة تريصه ، بعبارة أخرى قد يحيل الرئيس الإداري السلطة الممنوحة له لتقدير صلاحية العون الى سلطة حكمية ، لذلك تبرز الرقابة الصارمة من القاضي الاداري على هذا النوع من القرارات بمثابة الضمانة الوحيدة الفعالة لعدم خروجها عن حدود المشروعية.

#### ج / تسريح العون المتريص :

يمكن للسلطة الإدارية التي تملك صلاحية التعيين ان تقرر تسريح العون المتريص بناء على رأي لجنة متساوية الأعضاء المستند على تقرير الرئيس السلمي للعون، وقد نظم المشرع إجراء تسريح المتريص لعدم الجدارة والكفاءة المهنية في المادة 85 من الامر 03-06 والمادة 25 من المرسوم التنفيذي 17-322 وتسريح المتريص هو إجراء اداري تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين بموجب قرار مبني على تقرير الرئيس السلمي بعد اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ، يتم بموجبه إنهاء خدمة المتريص بسبب عدم كفاءته وجدارته، وعدم قدرته على أداء المهام المنوطة بالرتبة المقرر ترسيمه فيها ، وفق الشروط والضوابط التي حددها القانون ، ولا يكون التسريح لعدم الصلاحية الا على اثر نهاية فترة التريص الأولية او بعد إنتهاء فترة التريص الإضافية بعد فترة التمديد ، غير أن قاعدة عدم إنهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة والعون المتريص قبل نهاية فترة التريص ليست مطلقة حيث توجد بعض الحالات أين تنتهي العلاقة الوظيفية قبل نهاية فترة التريص، حيث يمكن تسريح العون المتريص أثناء فترة التريص وذلك لأسباب تأديبية نظمتها المادة 27 من المرسوم التنفيذي 17-322 ، كما يمكن عزل المتريص في حالة إهمال المنصب حيث اذا تغيب لمدة خمسة عشر يوما متتالية ، دون مبرر مقبول مباشر السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب الإهمال بعد اعدار المتريص مرتين، ويجب في هذه الحالة على المتريص الذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الاولى ، الذي تم توقيفه بسبب اهمال المنصب ان يسدد جميع مصاريف التكوين حسب ما نصت عليه المادة 29 من المرسوم التنفيذي 17-322 .

يتم تسريح المتريص بسبب عدم الجدارة والكفاءة بدون إشعار مسبق او تعويض ، وهذا ماكدته المادتين 85 من الامر 03-06 وال25 من المرسوم التنفيذي 17-322 ، ويرجع مبرر ذلك الى افتراض العلم المسبق للعون المتريص بنتائج تقييمه الفصلية خلال فترة التريص نظرا لتمتعه بحق تبليغه باستمارات التقييم الفصلية ، والاحتجاج بشأنها لدى السلطة الإدارية المختصة، وبالتالي ففرضية تسريجه تكون متوقعة بالنسبة للعون المتريص اذا كان تقييمه سلبي وعدم تفاجئه به ، خاصة وانه يفترض علمه منذ تعيينه بعدم استقرار مركزه القانوني المعلق على شرط ترسيمه<sup>28</sup>.

لايترتب على تسريح العون المتريص لعدم جدارته وكفاءته حرمانه من الالتحاق من جديد بالوظيفة العمومية بناء على مانصت عليه المادة 30 من المرسوم 17-322 حيث نصت على المنع من التوظيف من جديد لمدة ثلاث سنوات في حالي التسريح بسبب إهمال منصب والتسريح التأديبي ، وعليه يمكن للمتريص الذي كان محل تسريح لعدم الكفاءة ان يترشح من جديد للوظيفة العمومية مادامت تتوفر فيه الشروط القانونية المطلوبة وهذا على خلاف الموظف العمومي الذي يكون محل تسريح او العزل حيث لايمكن توظيفه من جديد في الوظيفة العمومية ، حسب مانصت عليه المادة 185 من الامر 03-06.

يصدر قرار التسريح بنفس الأشكال التي يصدر بها قرار الترسيم او التمديد ويلاحظ ان المشرع لم يلزم الإدارة مصدره القرار بتسبيب قرار التسريح او تبريره، وهذا من شأنه الانتقاص من الضمانات الممنوحة للمتريص ، ولم ينص على امكانية الطعن في القرار الصادر عن الإدارة وهذا مايجعلنا نرجع للقواعد العامة المتعلقة بالقرارات الإدارية .

الخاتمة :

يعتبر التريص مرحلة هامة في المسار المهني، كإجراء مرافق ومكمل لعملية التوظيف حيث من خلاله يتم الوقوف بشكل عملي على مدى جدارة وكفاءة العون بالإضافة إلى اكتسابه مهارات تمكنه من أداء مهامه كما يتطلب القانون ، من خلال دراسة النصوص المنظمة لمرحلة التريص نجد أن المشرع قد أولى هذه المرحلة عناية بالغة من خلال الأمر 03-06 أو المرسوم التنفيذي 17-322 ، وحسنا فعل المشرع حين عقد الاختصاص للجنة المتساوية الأعضاء في المسائل الإدارية المتعلقة بالمتريص نظرا لحيادها كهيئة تتكون من الموظفين وممثلي الإدارة ، كما نجد أن المشرع قد وفق في تنظيم المركز القانوني للمتريص أخذا في الحسبان وضعيته الغير مستقرة، وهذا من خلال إفادته بأغلب الحقوق التي يتمتع بها الموظف، إلا ماتعارضت مع طبيعة التريص المؤقتة ، بالإضافة الى توفير ضمانات

هامة وضرورية للمتربص تتمثل في تبليغه بنتائج تقييمه الفصلية في اجل محدد وكفالة حقه في الطعن والاحتجاج فيها ، وارى انه كان على المشرع أن ينص على إلزامية أن تعلق الإدارة لقراراتها المتعلقة بمآل التربص تعليلا قانونيا كافيا، حفظا لحقوق المتربص وباعتبار السبب مرجعا وأساسا يعتمد عليه القاضي الإداري في الرقابة على مشروعية القرار الإداري.

### الهوامش :

- 1- الامر 03-06 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة ج ر عدد 46 المؤرخة في 16 جوان 2006.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للاحكام المطبقة على الاعوان المتربصين ويحدد الاحكام الخاصة به، ج ر عدد 66 المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.
- 3- المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجرائها ج ر عدد 26 المؤرخة في 03 ماي 2012
- 4- شمس الدين بشير شريف ، سميحة لعقابي ، النظام القانوني للتعون المتربص في الوظيفة العامة ، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية ، جامعة زيان عاشور الجلفة مجلد رابع عدد رابع ديسمبر 2019 ، ص 240.
- 5- الامر 66-133 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، ج ر 46 عدد المؤرخة في 08 يونيو 1966 .
- 6- المرسوم 85-59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، ج ر 13 عدد المؤرخة في 24 مارس 1985.
- 7- بوطبة مراد ، نظام الموظفين من خلال الامر 03-06 ، اطروحة دكتوراه كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 2017 ، ص 189.
- 8- عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة 1974 ص 186.
- 9- ط.د جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي ، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والادارات العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، منشورات جامعة حمة لخضر بالوادي الجزائر ، المجلد 09 عدد 03. ص 35 ، ديسمبر 2018
- 10- شمس الدين بشير شريف ، سميحة لعقابي، مرجع سبق ذكره ص 241 .
- 11- ط.د جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي، مرجع سبق ذكره ، ص 36.
- 12- محمد الاحسن ، النظام القانوني للتاديب في الوظيفة العامة ، اطروحة دكتوراه كلية الحقوق جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان الجزائر 2016/15 ص 37.
- 13- سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، دار الفكر العربي مصر 1975 ص 465.
- 14- بدري مباركة ، مطبوعة محاضرات الوظيفة العامة كلية الحقوق جامعة الطاهر مولاي سعيدة، 2015/14 ص 70 .
- 15- المرسوم الرئاسي 07-307 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007 .
- 16- المرسوم الرئاسي 07-307 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007 .
- 17- بوطبة مراد، مرجع سبق ذكره ، ص 220 .
- 18- مراسلة رقم 1082 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الى مدير معهد البريد وتكنولوجيا الاتصال متعلقة بامكانية استفادة موظفة في فترة التربص من عطلة الامومة مؤرخة في 17 جوان 2014 .

- 19-المواد 1 و3 و5 من القانون 06-14 المؤرخ في 06 اوت 2014 ، المتعلق بالخدمة الوطنية ج ر عدد48 المؤرخة في 10 اوت 2014 .
- 20-المرسوم التنفيذي 09-221 المؤرخ في 24 يونيو 2009 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالاعوان الدبلوماسيين والقنصليين، ج ر عدد 38 المؤرخة في 28 يونيو 2009.
- 21-المرسوم التنفيذي 08-129 المؤرخ في 03 ماي 2008 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالاستاذ الباحث الاستشفائي، ج ر عدد 123 المؤرخة في 04 ماي 2008.
- 22- المرسوم التنفيذي 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019 المحدد لكيفيات تقييم الموظف ج ر عدد37 المؤرخة في 09 جوان 2019.
- 23- بوطبة مراد، مرجع سبق ذكره ، ص 220 .
- 24- شافعي امال ، داسي نورة ، الحماية القانونية للمتريص في التشريع الوظيفي، مجلة القانون كلية الحقوق ، جامعة احمد زبانة ، غليزان، المجلد 10 عدد 01 تاريخ نشر جوان 2021، ص 94.
- 25- هشام خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية ، دار هومة ، الجزائر 2012 ص 100 .
- 26- بوطبة مراد، مرجع سبق ذكره ، ص 197 .
- 27- مراسلة رقم 5395 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الى وزير السكن والعمران بخصوص امكانية احتساب تمديد فترة التريص في سنوات تعويض الخبرة المهنية المؤرخة في 17 جوان 2014 .
- 28- شمس الدين بشير شريف ، سميحة لعقابي، مرجع سبق ذكره ، ص 245 .