



كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "

بعنوان:

فترة التريص في إطار الوظيفة العمومية

في ظل المرسوم 17-322

دفعته: 2019

إشراف الدكتور:

خير الدين

إعداد الطالبتين:

- كماش إيمان

إلياس

- مرغادي بسمتة

لجنة المناقشة:

الصفة في البحث	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ محاضر	دبيلي كمال
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر	خير الدين إلياس
ممتحنا	أستاذ مساعد أ	ملاك عراسة



كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "

بغنوان:

فترة التربص في إطار الوظيفة العمومية

في ظل المرسوم 17-322

دفعته: 2019

إشراف الدكتور:

خير الدين

إعداد الطالبتين:

- كماش إيمان

إلياس

- مرغادي بسمة

لجنة المناقشة:

الصفة في البحث	الرتبة العلمية	الإسم و اللقب
رئيسا	أستاذ محاضر	ديبلي كمال
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر	خير الدين إلياس
ممتحنا	أستاذ مساعد أ	ملاك عراسة

الكلية لا تتحمل أي مسؤولية
على ما ورد في هذه المذكرة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

« وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ »

وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ »

صدق الله العظيم

الآية 105 من سورة التوبة

شكر و عرفان

قال النبي صلى الله عليه وسلم: «من لم يشكر الناس لم يشكر الله»

نتقدم بخالص الشكر و عظيم الامتنان إلى العلي القدير

على هذه النعمة التي منها الله علينا ألا و هي نعمة العلم.

كما نتوجه بجزيل الشكر إلى الأستاذ : خير الدين إلياس

الذي أشرف على إنجاز هذه المذكرة.

كما نتقدم أيضا بفائق الشكر و التقدير إلى أساتذتي :

دبيلي كمال، م.لاك عراسة أعضاء لجنة المناقشة

على قبولهم مناقشة هذه المذكرة .

و أخيرا لا أنسى أن أوجه شكري لكل من ساهم في تقديم

التوجهات و النصائح لإنجاز هذه المذكرة سواء أكانت

المساعدة من الناحية العلمية أو المعنوية.

إهداء

صلى الله على صاحب الشفاعة سيدنا محمد، وعلى آله
وصحبه أجمعين، ومن تبعه باحسان إلى يوم الدين.
نهدي ثمرة جهدنا إلى الذي لا يمل العطاء إلا من منحتنا السعادة
بحنانها ودفعنا إلى طريق النجاح من قلبها الأم العزيزة .
وإلى من أرسى لدينا قواعد الخلق الكريم، وسعى لننعم بالراحة والهناء
الوالد العزيز. وحبهم يجري في عروقنا إلى أخواتنا وإخوتنا والأحباء
دون استثناء، وجداتنا اللاتي رافقتنا بالدعوات، وسرنا سويا نحو النجاح
إلى الصديقات والزميلات، وإلى كل من علمنا أسمى عبارات في العلم
أساتذتنا الكرام. ونهدي تخرجنا إلى كل من تمنى لنا النجاح والتوفيق
وساندنا.

بسمه ◆ إيمان

مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية أسلوب من أساليب التسيير لإدارة شؤون الدولة العامة كما نعلم أن الوظيفة العمومية ليست وليدة اليوم وإنما هي أسلوب معتمد منذ القدم ظهر بظهور الإدارة العامة. ولكن مع تطور المجتمعات وتقدمها أدى بدوره إلى تطور الوظيفة العمومية وبالتالي زيادة عدد الموظفين العموميين التي تربطهم بالادارة علاقة تنظيمية وتبدأ من خلال تعيينه في رتبة في الوظيفة العمومية مع إخضاعه لفترة إجبارية وتسمى فترة التربص.

بالرجوع للنصوص القانونية والتنظيمية للوظيفة العمومية في الجزائر نجد أن المشرع إستعمل عدة تسميات، وتدل كلها على معنى واحد وهو التربص في مجال الوظيفة العمومية ففي ظل الأمر 66-133 إستعمل فيها المشرع الجزائري تسمية التمرين التكويني، مقارنة بالمرسوم رقم 85-59 اعتمد مصطلح المدة التجريبية. وبصدر الأمر 03-06 غيرها بمصطلح جديد وفقا ما يسمى فترة التربص، أما بالنسبة لمرسوم التنفيذي 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، فقد أبقى على نفس التسمية التي أخذ بها الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وذلك من خلال المواد المبينة في المرسوم.

ومنه فإن فترة التربص هي الفترة الزمنية المحددة الاجبارية لأي شخص حديث التوظيف "المتربص" خلالها يأخذ مركزه القانوني وفق ما أصطلح عليه المشرع بصفة متربص.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الموضوع أن فترة التربص هي الفترة التي يتم فيها تهيئة المتربص عمليا للتحقق من مدى صلاحيته لممارسة مهام الوظيفة العمومية المعين عليها تدريجا ووضع إجراءات جدية لضمان الإختيار الحقيقي للمتربص قبل ترسيمه في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.

دوافع اختيار الموضوع:

إن إختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية نجملها فيمايلي:
الأسباب الذاتية: تكمن في اهتمامنا، وميولنا الشخصي إلى مجال الوظيفة العامة، ورغبتنا في دراسة موضوع فترة التربص.

الأسباب الموضوعية: لقد اخترنا "فترة التربص في قانون الوظيفة العمومية في ظل المرسوم 322-17" ليكون موضوع مذكرتنا هذا، نظرا للقيمة العلمية والعملية للموضوع لإرتباطه بعنصر مهم وهي شريحة الموظفين.

الاشكالية:

إلى ما مدى تم الالمام بمختلف جوانب فترة التربص من خلال المرسوم 322-17؟
على ضوء هذه الاشكالية يمكن طرح التساؤلات التالية:
ماهي الحقوق التي يتمتع بها الموظف دون المتربص؟
ماهي أهم الأحكام التي جاء بها المشرع من خلال المرسوم 322-17 فيما يتعلق بالنظام التأديبي للمتربص؟

المنهج المتبع

اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج التحليلي والمنهج الوصفي بغرض الوصول للإجابة على الإشكالية والاحاطة بجميع جوانبه، والمنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بفترة التربص.

الأهداف

نهدف من وراء هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- فترة التربص من أهم المراحل التي يمر بها الموظف العمومي في حياته الوظيفية تهدف إلى ترسيخ المفاهيم الأساسية للوظيفة.
- الكشف عن ميول المتربص من خلال تأقلمه مع الوظيفة.
- ابراز المعايير التي وضعها المشرع لتقييم المتربص لإثبات مدى كفاءته.
- الالمام بمختلف جوانب فترة التربص.

الدراسات السابقة

- بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر-1، مارس 2017.
- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، 2016/2015.

الصعوبات

صادفتنا العديد من الصعوبات والعراقيل أثناء القيام بهذا البحث نظرا ل نقص المراجع المتعلقة بالموضوع سواء من حيث الكتب والدراسات الميدانية.

التصريح بالخطئة

وعلى ضوء الاشكالية التي طرحناها تم اعداد الخطة الخاصة بذلك والتي تحمل في طياتها فصلين:

الفصل الأول خصصناه للاطار المفاهيمي لفترة التريص والذي يحتوي على مبحثين وهما المبحث الأول مفهوم فترة التريص وأنواعها، المبحث الثاني حقوق وواجبات المتريص وحرصا منا على توازن خطة البحث تم تقسيم الفصل الثاني المتضمن المسار المهني للمتريص في ظل المرسوم التنفيذي 17-322 إلى مبحثين المبحث الأول الالتحاق بالوظيفة العمومية، المبحث الثاني النظام التأديبي.

الفصل الأول

إن الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري حق من حقوق المواطنين، مكرس بموجب مبدأ من مبادئ الدستور وهو مبدأ المساواة، لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية الحق في الترشح ومنه لا يجوز الإلتحاق بالوظيفة العمومية للإكتساب صفة الموظف دون اجتياز فترة التربص، فهي عبارة عن مرحلة إجبارية يمر بها أي شخص يعين في وظيفة دائمة.

لمعرفة المزيد عن الإطار المفاهيمي لهذه الفترة سنتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين، حيث درسنا مفهوم فترة التربص في المبحث الأول، وحقوق وواجبات المتربص في المبحث الثاني كالتالي:

المبحث الأول : مفهوم فترة التربص و أنواعها

خلال فترة التربص هناك ترابط بين مصطلحات عدة من بينها التربص والمتربص في قانون الوظيفة العمومية، فإذا عرفنا فترة التربص سنتوصل إلى تعريف المتربص، وكما أن هناك تقارب كبير بين المتربص ومصطلحات عدة، من بينها الموظف المتربص والموظف المرسم، وبعد ذلك سوف نستنتج الهدف من هذه الفترة، وكل هذا سنتناوله تحت عنوان مفهوم فترة التربص (المطلب الأول)، إضافة إلى ذلك تتميز فترة التربص بنوعين وذلك يختلف من وظيفة إلى أخرى وهذا ما سنتناوله في (المطلب الثاني) تحت عنوان أنواع فترة التربص.

المطلب الأول: مفهوم فترة التربص

يمر الملتحق الجديد بالوظيفة بفترة تسمى فترة التربص، مهمة لأي شخص حديث، وكذلك تهدف هذه الفترة إلى تكوين المتربص تكويناً صحيحاً من خلالها يعرف مدى كفاءته فيها، لذا سنتناول تعريفها والهدف منها (الفرع الأول) وتمييزها عن بعض المصطلحات المشابهة لتفادي الخلط بينها وبينهم (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف فترة التربص

وهي الفترة الزمنية العملية المحددة الإلزامية بالنسبة لأي شخص حديث، فالمتربص خلال فترة التربص يأخذ مركزه القانوني وفق ما اصطلح عليه المشرع بصفة¹ متربص ومنه سنتطرق لتعريف التربص في قانون الوظيفة العمومية وكذلك نستنتج من خلاله المقصود من المتربص كمايلي:

¹ - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015، ص 37.

أولاً: تعريف التربص

1-التعريف الفقهي

عرفها بعض فقهاء القانون أنها"المدة التي يخضع فيها كل موظف مبتدئ لفترة
تربصية يتمرن فيها، وتسمح للإدارة بمعرفة مدى قدرته على القيام بأداء المهام الوظيفية
المنوطة بها"¹.

2-التعريف التشريعي

لم يعرف المشرع التربص صراحة بل أشار إليها من خلال:

المادة 84 من الأمر 06-03 "يجب على كل متربص، حسب طبيعة المهام
المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن
تكويناً تحضيرياً لشغل وظيفته."، ونصت المادة 85"بعد إنتهاء مدة التربص المنصوص
عليها في المادة 84..."، أما المادة 80 فمضمونها أن "فترة التربص فترة خدمة فعلية،
وتأخذ في الحسبان..."².

المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على
المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية نصت على أنه"يعين بصفة متربص كل
عون ووظف رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقاً للتنظيم المعمول به."

وبعد إستقراء جميع النصوص القانونية في الفقرة السابقة أعلاه، يتضح لنا أن
التربص في مجال الوظيفة العمومية عبارة عن فترة تجريبية إلزامية.

¹ - فاطمة الزهراء ، جدوب إيمان الصحاتي ، سلطنة سغالي،النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقاً للأمر 03-06
المتضمن قانون الوظيفة، اليقين، الجزائر،ص94.

² - الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006،المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر ، العدد 40،
لسنة 2006/07/16.

إذن يمكننا القول بأن التربص في مجال الوظيفة العمومية هي الفترة الزمنية العملية المحددة الإجبارية كأصل عام والتي يجب أن يجتازها بنجاح كل شخص تم تنصيبه لأول مرة في رتبة من رتب الوظيفة في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك بهدف التأكد من مدى كفاءته وقدرته على القيام بالمهام الموكلة إليه، وفي نفس الوقت إكتسابه خبرة أولية، تمهد له الطريق لكي يكون مستعدا للإدماج والتأقلم في عالم الوظيفة العمومية مستقبلا¹.

مما سبق استنتج رضا مهدي مسألتين مهمتين يجب الإشارة إليهما:

المسألة الأولى: هي ضرورة عدم حصر مفهوم التربص وفهمه على أنه مقرر لصالح الإدارة فقط من حيث كونه فترة تمكنا من التأكد من مدى أحقية المتربص لنيل الوظيفة العمومية بصفة دائمة².

المسألة الثانية: وهي عدم الخلط بين مصطلحي التربص والتكوين فعلى الرغم من كون أن المصطلحان يتداخلان مع بعضهما البعض إلا أنه لكل منهما معناه الخاص في مجال الوظيفة العمومية فالتربص يعد ميلاد أولي لتعريف الموظف الجديد لآداء مهامه، لكن التكوين قد يكون في بعض الحالات بالنسبة للرتب في الوظيفة العمومية، فهو شرط أساسي يدخل ضمنها، فهو أيضا أوسع من التربص لأنه لا يقتصر على الأشخاص من

¹ - سليمة مسراتي، جلول بن سديرة، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 09، العدد 03، ديسمبر 2018، ص 35.

² - رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009/2008، ص 11.

الناحية القانونية الحديثين في التوظيف، وإنما يشمل من لهم صفة الموظف¹ مثال: ما نظمه المشرع في المرسوم التنفيذي 96-92².

ثانيا: تعريف المتربص

المتربص في مجال الوظيفة العمومية يعني كل عون جديد تم تعيينه في وظيفة عمومية دائمة، أي في سلك من الأسلاك ورتبة من رتبها، وذلك بعد اجتياز مسابقة توظيف خارجية مهما كان نمطها سواء على أساس الإختيار أو على أساس الشهادة كمرحلة أولية ملزم بأن يجتاز بنجاح فترة تربص على حتى يصبح موظفا عاما³.

كما يعني المتربص أيضا كل عون عين في وظيفة دائمة من غير أن يرسم فيها وإن كان يخضع لكافة قواعد القانون العام والوظيفة العمومية، إلا أنه يمكن فصله عن وظيفته.

مما سبق نستنتج أن التربص هو فترة إجبارية بالنسبة لأي شخص حديث التوظيف⁴ وأصبحت كذلك لأنه لا يمكن لأي شخص التنصيب مباشرة في رتبة معينة دون المرور بمرحلة الإختبار التي يتعرف من خلالها المتربص على أساسيات الوظيفة التي يشغلها، ولا يمكن إكتساب صفة الموظف إلا بعد مروره بفترة التربص الإجباري، وكذلك تجاوبه مع محيط العمل، الزملاء، والجمهور المتعاملين مع الإدارة أما السبب الثاني هو التأكد من مدى قدرته على تحمل أعباء الوظيفة العمومية.

¹ - سليمة مسراتي، جلول بن سديرة، المرجع نفسه، ص 35 .

² - المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03 مارس سنة 1996 يتعلق بتكويين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، ج، العدد 16، الصادرة بتاريخ 06 مارس 1996.

³ - محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 37.

⁴ - عز الدين عبة، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002/2001، ص 69.

الفرع الثاني: مدة التربص و الهدف من إقرارها

يجب على كل شخص التحق بالوظيفة، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل وظيفته¹.

نصت المادة 17 من المرسوم 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية على أنه: "... تحدد مدة التربص الإختباري بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فور تنصيب المتربص."² ومنه نستنتج أنها جاءت مؤكدة لما ورد في المادة 84 من الأمر رقم 06-03 فيما يتعلق بمدة التربص الإختباري حيث نصت على سنة كاملة³، وكذلك ما يتعلق بتمديد فترة التربص حيث إحتوت المادة 85 على أن فترة التربص تنتهي إما الترسيم أو تمديد فترة التربص لنفس المدة لمرّة واحدة، وهذا ما أكدته المادة 18 من المرسوم 17-322، وإما بالتسريح في حالة عدم كفاءة المتربص.

وحسب المادة 90 من الأمر 06-03 يجب التنبيه أن فترة التربص فترة خدمة فعلية، تأخذ في الحسبان عن احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات والتقاعد⁴. وبالرغم من عدم التصريح بالهدف من إقرار فترة التربص⁵ إلا أننا نستنتج أنها تهدف إلى :

1 - أنظر المادة 84 من الأمر 06-03.
 2 - أنظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي 17-322.
 3 - بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، جامعة الجزائر -1، مارس 2017، ص189.
 4 - أنظر المادة 90 من الأمر رقم 06-03.
 5 - بوطبة مراد، المرجع نفسه، ص189.

- التمكن من التقنيات المستخدمة في الوظيفة العمومية.
- تحليل ونقد وتلخيص المعلومات المحصل عليها أثناء فترة التربص من طرف المتربص.
- تطوير روح المبادرة والابداع والتعاون والانضباط لدى المتربص.
- وفترة التربص هي التي تمكن من الكشف عن المؤهلات التي أثبتتها العون المعين في الوظيفة العمومية عند الترشح بواسطة مختلف الشهادات غير كافية، فالصلاحية للتعين النهائي في الوظيفة العمومية لا يتم إثباتها إلا في الميدان بالممارسة¹.
- ومن خلال المتابعة لتطبيق هذا الاجراء لوحظ تأخر بعض المؤسسات والادارات العمومية في اتخاذ إجراءات الترسيم بعد إنتهاء فترة التربص، مما يجعل هذه الأخيرة تمتد لعدة شهور، بل ربما لعدة سنوات، وقد يكون التهاون في إجراء التكوين التحضيري لشغل الرتبة أحد أسباب التأخر. وهذا بلا شك يؤثرعلى الوضعية الإدارية للمتربص حيث يحرم من بعض الحقوق التي لا يتمتع بها إلا المترسم.
- ويتضح ذلك من خلال المنشور رقم 05 المؤرخ في 2011/03/02² الذي يتعلق بترسيم المتربصين من خلال التنبيهات التي صدرت عن مدير عام للوظيفة العمومية لهذا الأمر.

¹ -حمدي القبيلات، الطبيعة القانونية لتقرير أداء الموظف العام والطعن به إداريا وقضائيا، مجلة مؤقتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة الخاصة، الأردن، المجلد 21، العدد02، 2006، ص188.

² - المنشور رقم 05 المؤرخ في 2011/03/02 يتعلق بترسيم المتربص صادر للوظيفة العمومية.

الفرع الثالث: التمييز بين التربص و بعض المصطلحات

أولاً: التمييز بين المتربص والموظف العمومي

المتربص هو كل عون جديد تم تعيينه في وظيفة دائمة من غير أن يرسم فيها وإن كان يخضع لكافة قواعد القانون العام والوظيفة العمومية، إلا لأنه يمكن فصله عن وظيفته، أما الموظف العمومي¹ تعرفه المادة 4 فقرة 1 من الأمر 03-06 على أنه: "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري".²

ومن خلال التعريفين تميز بين المتربص والموظف العمومي من خلال ذكر أوجه التشابه وأوجه الاختلاف كآتي:

أوجه التشابه:

1- أنهما يعينان في الوظيفة بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها قانونا صلاحية التعيين.

2- أن يتم التعيين في وظيفة دائمة تكون لخدمة المرفق العام سواء من طرف الموظف العمومي أو المتربص.

أوجه الاختلاف:

يوجد إختلاف وحيد ويتمثل في أن الموظف العمومي مرسم في السلم الإداري، أما المتربص فهو غير مرسم، ولكن بعد فترة التربص يخضع للترسيم ويصبح موظف عمومي.

1 - عز الدين عبدة، المرجع السابق، ص 69.

2 - المادة 4 من الأمر رقم 03-06.

ثانياً: التمييز بين المتربص والعون المتعاقد

المتربص هو كل عون جديد تم تعيينه في وظيفة دائمة من غير أن يرسم فيها، وإن كان يخضع لكافة قواعد القانون العام¹.

أما العون المتعاقد، فيشغل وظيفة دائمة أو مؤقتة ولكن لمدة محددة أو بعقد غير محدد المدة لكن الأكيد أنه ليس دائم، ويفقد لعنصر التثبيت والإستقرار، وأيضاً قد يمر بفترة تجربة لكنها مقيدة المدة مقارنة بمدة التجربة للموظف المرشح لوظيفة دائمة، وسواء نجح في فترة التجربة أم تبقى علاقته غير دائمة بالإدارة على عكس المتربص الممكن أن تصبح علاقته دائمة².

أوجه التشابه:

يشتركان في أن العون المتعاقد والمتربص يمران بفترة تجريبية فتكون بالنسبة للعون المتعاقد مؤقت وللمتربص دائمة.

أوجه الإختلاف:

1- شغل المتربص لوظيفة دائمة عند نجاحه في إجتياز فترة التربص، أما العون المتعاقد سواء نجح في فترة التجربة تبقى علاقته غير دائمة مع الإدارة.

2- قابلية المتربص للترسيم ويعد موظفاً من يوم إلتحاقه بالوظيفة العمومية، أي من تاريخ توقيع محضر التنصيب، أما العون المتعاقد علاقته بالإدارة عقدية بمجرد إنتهاء العقد تنتهي بالإدارة أي لا يرسم.

¹ - عز الدين عبده، المرجع السابق، ص 69.

² - محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الأول، النظرية العامة للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969، ص 1093.

ثالثاً: التمييز بين المتربص والموظف الفعلي

- المتربص كل عون عين في وظيفة دائمة من غير أن يرسم فيها وإن كان يخضع لكافة قواعد القانون العام وللوظيفة العمومية.

- الموظف الفعلي هو الشخص الذي يتم تعيينه بقرار معيب أو الذي لم يصدر بشأنه تعيين في الوظيفة، كأن يتم تعيين موظف في منصب معين ثم يتضح بعد ذلك أن مصدر القرار غير مختص بمثل هذا العمل، وكذلك في الظروف الإستثنائية¹ أو الحروب أين يمكن أن تختفي السلطات الشرعية فيحل بعض الأفراد محلها للقيام بالمهام الضرورية وتأمين سير المرافق العمومية، فهذه التصرفات صحيحة ومنتجة لآثارها القانونية لأنها على حسن نية تكون بهدف إستمرارية المرفق العام بانتظام وإطراد.

أوجه التشابه:

يتشابه المتربص والموظف الفعلي أن كلاهما يخدمان المرفق العام ويهدفان إلى إستمراريته.

أوجه الاختلاف:

1- المتربص معين بقرار في وظيفة دائمة عند نجاحه في إجتياز فترة التربص يكسب صفة الموظف العمومي، بينما الموظف الفعلي يعين بقرار معيب ووظيفة مؤقتة في الحالات الإستثنائية والحروب.

2- قابلية المتربص للترسيم على عكس الموظف الفعلي.

¹ - بوظيفة مراد، المرجع السابق، ص 29.

المطلب الثاني: أنواع فترة التربص

نصت المادة 84 من الأمر 03-06 على أن فترة التربص يمكن أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل الوظيفة المعين فيها¹ وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى نوعين من فترة التربص، فسيتضمن الفرع الأول (فترة التربص بإجراء تكوين تحضيري)، والفرع الثاني (فترة التربص بدون تكوين تحضيري) كالآتي:

الفرع الأول: فترة التربص بإجراء تكوين تحضيري

يقوم هذا النوع على أساس إجراء تكوين تحضيري قبل ممارسة مهام الوظيفة المعين فيها، وتحدد السلطة الوصية أو السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص بعض الأسلاك مدة وكيفية ومحتوى هذا التكوين².

مثال: تحديد كفاءات التكوين التحضيري لبعض الرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتضامن الوطني تحدد عن طريق قرار وزاري حيث حددت المادة 02 منه أنه يتم الإلتحاق بالتكوين التحضيري أثناء فترة التربص في الرتب عديدة على أساس الشهادات أو على أساس الإختبار المنظمة وفقاً للتنظيم الساري المعمول³ وأكدت المادة 03 منه على فتح دورة التكوين أثناء فترة التربص لشغل الرتب المذكورة في هذه المادة⁴.

¹ - راجع المادة 84 من الأمر 03-06.

² - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 191.

³ - قرار وزاري رقم 14/وت وأ/ مؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 13 ماي 2012 يحدد كفاءات تنظيم التكوين التحضيري لبعض الرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بالادارة المكلفة بالتضامن الوطني مدته ومحتوى برامجه.

⁴ - راجع المادة 3 من القرار الوزاري رقم 14/وت وأ/.

وبعد انتهاء فترة التكوين يمارس المتربص مهام وظيفته تحت رقابة الإدارة لمدة سنة، وبانتهاء مدة التربص تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة في ترسيمه على ضوء التقرير الذي يقدمه رئيسه السلمي¹.

على مصالح الوظيفة العمومية المختصة بإبداء رأي المطابقة خلال أجل 10 أيام ابتداء من تاريخ إستلام القرار أو المقرر.

ومن جهة أخرى، فإن طبيعة مهام بعض الوظائف تقتضي إجراء مثل هذا التكوين حيث تتطلب بعض المؤهلات الخاصة التي لا يمتلكها عون معين.

إن تزويد العون المعين في الوظيفة العمومية بالخبرات والمهارات التي يحتاج إليها في العمل أمر ضروري لضمان اندماجه السريع والتكيف مع مهام الوظيفة التي عين فيها، وهذا عكس ما أخذ به الأمر رقم 66-133 في المادة 2 منه، حيث عممه على كل الأسلاك².

وتعميم التكوين التحضيري رغم كلفته يساهم في رفع مستوى العنصر البشري المعين، ويعمل على مواكبة الإدارات العمومية للتغيرات البيئية المحيطة بها، وفي كسب رهان عصرنه الإدارة وتحسين الخدمة العامة خاصة في ظل المستوى الضعيف لكثير من خريجي المؤسسات التعليمية المختلفة، وعدم التنسيق بين السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وقطاع التعليم حول ال تخصصات وكذلك عد التوازن بين التكوين والتوظيف³، لكن بشرط الإنتقاء الجيد لبرامج التكوين، وضرورة اشتغالها على مواد نظرية وتطبيقية ذات صلة بمهام الوظيفة المعين فيها، وعلى أخلاقيات المهنة، تستند مهمة وضعها لأهل الكفاءة من مختصين إدارة الموارد البشرية والوظيفة العمومية وعلوم أخرى لها علاقة

¹ - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص192.

² - راجع المادة 2 من الأمر رقم 66-133.

³ - بوطبة مراد، المرجع نفسه، ص191.

بالوظيفة العمومية تعلم الاجتماع وموظفون يتميزون بالكفاءة والنزاهة لإعفاء تجربتهم للأعوان المتعاقدين.

من خلال الاطلاع على بعض برامج التكوين التحضيري الخاص ببعض الأسلاك لوحظ طغيان الطابع النظري عليها، وإدراج مواد درسها الأعوان المتربصين من قبل، وبالتالي يكون التكوين تكرارا لما تلقاه العون المتربص في مرحلة الدراسة والتكوين¹.

وتجدر الإشارة أن التكوين التحضيري محدد بمدة فمثلا التكوين التحضيري للإدارة المكلفة بالتضامن الاجتماعي يحوي عدة أسلاك تكون عن طريق تربص تطبيقي لدى المؤسسات المخصصة التابعة للوزارة المكلفة بذلك، شهران بالنسبة لرتبتي مدرب إعادة التكييف المهني وثلاثة أشهر بالنسبة لرتبة معلم التعليم المتخصص، وأستاذ التعليم المتخصص النفساني... الخ.

وبعد انتهاء مدة التكوين يقيم من طرف المختصين في ذلك، فمثلا في الأملاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتضامن الاجتماعي يكون التقييم بناء على:

- معدل المراقبة البيداغوجية المستمرة لمجمل الوحدات المدرسية- المعامل¹.

- علامة التربص التطبيقي- المعامل¹.

- علامة مناقشة المذكرة أو علامة تقرير نهاية التكوين- المعامل¹.

وأخيرا يرسم المتربصون الذين تابعوا التكوين بنجاح التكوين التحضيري².

¹ - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص172.

² - راجع المواد 12 و13 و14 من القرار الوزاري رقم 14.

وكان من الأجدر وضع إجراءات حجية تضعف المتابعة المستمرة لأداء المتربص من خلال تقارير دورية، وعدم الإكتفاء بالتقرير السنوي الذي يقدمه المسؤول المباشر على المتربص، ويخضع هذه التقارير لمتابعة ورقابة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: فترة التربص بدون تكوين تحضيري

قد يخضع العون المتربص في الوظيفة العمومية لفترة التربص مدتها سنة دون إجراء تكوين تحضيري، والمرجع في الإعفاء من هذا التكوين هو القانون الأساسي الخاص، فهذا الأخير هو الذي يفصل في مسألة الخضوع للتكوين التحضيري من عدمه. بالاطلاع على مختلف القوانين الأساسية الخاصة لوحظ أن أعفت المتربصين من التكوين التحضيري¹.

ويقتضي الإعفاء من التكوين التحضيري أثناء التربص أن يباشر العون المعين مهام وظيفته تحت توجيه وإشراف ورقابة رئيسه السلمي ويلاحظ في الواقع عدم إهتمام الرئيس السلمي المباشر في أغلب المؤسسات والإدارات العمومية بالعون المتربص ومعاملته معاملة الموظف المرسم، وهذا أدى إلى تفرغ فترة التربص من محتواها، وتعطيل الغرض من إقرارها، وهو الحكم على مدى صلاحية العون المتربص لممارسته مهام الوظيفة، وتم تحويلها إلى إجراء شكلي قبل التعيين النهائي بالترسيم.

وساد الاعتقاد لدى المتربصين أن الترسيم في الرتبة المعين فيها مضمون بالحضور وعدم التغيب عن العمل.²

وكما نصت المادة 83 على إمكانية التوظيف لبعض الموظفين مع ترسيمهم منذ البداية وبصفة آلية في مناصبهم أو رتبهم الإدارية وذلك إذ مصت على ذلك القوانين

¹ - سعيد مقدم، أنظمة الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة، ص26.

² - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص192.

الأساسية الخاصة مظرا لمؤهلاتهم العالية وتخصصاتهم عندئذ يكون الترسيم مباشرة في الرتبة¹.

¹ - بوخالفة غريب، شرح قانون الوظيفة العمومية، منشورات مكتبة إقرأ، قسنطينة، 2013، ص44.

المبحث الثاني : حقوق وواجبات المتربص

يخضع المتربص خلال فترة التربص إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها بالنسبة للموظف بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 13 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006¹.

حيث تنص المادة 87 من نفس الأمر على مايلي "يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام القانون الأساسي².

وتنص المادة 42 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أنه "يخضع المتمرنون للواجبات المفروضة على الموظفين ويتمتعون بالحقوق نفسها مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي النموذجي³.

وبناء على ما سبق من نصوص يقسم المبحث إلى مطلبين حيث يتناول المطلب الأول حقوق المتربص والتي هي نفس حقوق الموظف مع مراعاة أحكام القانون الأساسي النموذجي، وفي المطلب الثاني الواجبات التي يتمتع بها المتربص هي نفس واجبات الموظف كالتالي:

المطلب الأول: حقوق المتربص

للمتربص حقوق أقرها له القانون، كما هو الشأن بالنسبة للموظف فمنها ما هي مشتركة بين أحكام المرسوم التنفيذي 17-322 والأمر 06-03، ومنها ما هي منصوص عليها من طرف الأمر 06-03.

سنتناول الحقوق التي يتمتع بها المتربص خلال فترة التربص في (الفرع الأول)، والحقوق التي لا يتمتع بها المتربص خلال فترة التربص في (الفرع الثاني) كالتالي:

الفرع الأول: الحقوق التي يتمتع بها المتربص خلال فترة التربص

وتتمثل هذه الحقوق في الحقوق التي يتضمنها الأمر 06-03 والحقوق التي جاءت في المرسوم التنفيذي 17-322 وأحالت إلى الأمر 06-03.

¹ - راجع المادة 05 من المرسوم 17-322.

² - أنظر المادة 87 من الأمر 06-03.

³ - أنظر المادة 42 من المرسوم 85-59.

أولاً: الحقوق المشتركة بين الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 17-322

وهي كل الحقوق المشتركة التي تم النص عليها ضمن أحكام الأمر 06-03 وتم تأكيدها من خلال المرسوم التنفيذي 17-322، من بين هذه الحقوق، الحق في الراتب، الحق في الحماية الإجتماعية، الحق في الإستقالة، الحق في أيام الراحة والعطل والغيابات وكذلك الحق في إعادة الإدماج بعد أداء فترة الخدمة الوطنية، الحق في التزويد بالبطاقة المهنية.

1- الحق في الرتب

يعتبر الراتب أول حق مقرر للمتربص في مقابل أدائه للخدمة استناداً لنص المادة 06 الفقرة 1 من المرسوم 17-322، فالراتب هو عبارة عن مبلغ مالي¹ يتقاضاه المتربص شهرياً بصفة دورية ومنتظمة في مقابل تفرغه لخدمة المؤسسة أو الإدارة المستخدمة والذي لا يستحق إلا بعد أداء الخدمة، لأنه من غير المعقول أن يتقاضى المتربص راتب عن فترة لم يعمل خلالها وبالتالي يعاقب المتربص عن كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم يتناسب مع مدة الغياب²، وهذا يقابله ما نصت عليه في المادة 32 من الأمر 06-03 "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب."

ومنه نستنتج من خلال نص المادة أن المشرع الجزائري أعطى للموظف والمتربص مجموعة من الحقوق، من بينها حق الراتب، وأيضاً قد تعددت المراسيم الصادرة في هذا الشأن من بينها المرسوم الرئاسي 07-304 المتعلق بالشبكة الإستدلالية لمرتببات الموظفين ونظام دفع رواتبهم³، حيث صنف هذا المرسوم الموظفين إلى أربع مجموعات: أ، ب، ج، د.

1) حيث ينقسم الصنف "أ" إلى " 8"، خصصت الفئة الأخيرة إلى 7 أقسام فرعية، مخصصة للفئات خارج الإطار، وقسمت الأصناف 7 الأخرى حسب مستوى التأهيل العلمي، وعدد السنوات الخبرة المهنية في قطاع التوظيف.

¹ - سليمة مسراني، جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص 40.

² - أنظر المواد 32، 33 من الأمر 06-03.

³³ - المرسوم الرئاسي 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتببات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

(2) بينما تنقسم المجموعة "ب" إلى صنفين 9 و 10 للموظفين المتحصلين على شهادة البكالوريا زائد تكوين لدى المدارس المختصة.

(3) المجموعة "ج" تنقسم إلى الصنفين 7 و 8 للحاصلين على مستوى الثالثة ثانوي زائد تكوين معتمد أو شهادة البكالوريا .

(4) أما المجموعة "د" فتتقسم إلى 6 أصناف تبدأ من مستوى السنة السادسة ابتدائي وصولاً إلى مستوى التحكم المهني أو الثالثة ثانوي¹.

ويشترط في إستحقاق الراتب مايلي:

1- أن يصدر قرار صحيح بتعيين المتربص

فلا يستحق المتربص راتبه الشهري إذا قرار تعيينه معيباً في أي ركن من أركانه المعروفة.

2- أن يباشر المتربص بالفعل الوظيفة التي شغلها

مقتضى هذا الشرط أن يباشر المتربص بالفعل عمله في هذه الوظيفة التي عين فيها، فإذا باشر عمله في وظيفة أخرى إستحق مرتب الوظيفة الأولى².

2- الحق في الحماية الاجتماعية

يحق للمتربص في حماية اجتماعية وذلك يتضح من خلال المادة 06 من المرسوم

التنفيذي 17-322، تكفل المؤسسة المستخدمة بتأمين المتربص لدى مصالح الضمان

الاجتماعي من كافة الأمراض التي تصيبه، أو الحوادث التي يتعرض لها أثناء الخدمة،

وذلك بالإستفادة من جميع مزايا التغطية الاجتماعية المكفولة قانونياً، كمجانية العلاج

ومجانية الحصول على الدواء ولو نسبياً³ ويقابل ذلك المادة 33 في الأمر 06-03 والتي

ضمنت للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد⁴.

¹ - أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي 07-304.

² - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري، د م ج، بن عكنون، الجزائر، د، ت، ن، ص، 106، 107.

³ - سليمة مسراني، جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص 41

⁴ - راجع المادة 33 من الأمر 06-03.

ويجد أيضا هذا الحق أساسه القانوني في المادة 34 (الحق في الضمان الاجتماعي) من الأمر رقم 06-03¹، وكذلك المادة 37 من نفس الأمر (الحق في الحماية الصحية) ضمننت للمتربص والموظف كذلك السلامة المعنوية والكرامة أيضا.

3- الحق في أيام الراحة والعطل القانونية

أكدته المادة 06 الفقرة الثانية المطتين والثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 17-322². حيث تتمثل أيام الراحة القانونية مايلي:

- يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل مدفوعة الأجر³، إذ من حق المتربص خلال فترة التربص الاستفادة من يوم كامل للراحة أسبوعيا ويلي ذلك المدة القانونية الأسبوعية للعمل، والمحددة بأربعين ساعة في الظروف العادية موزعة على خمسة أيام وتكون هذه الأيام من الأحد إلى الخميس⁴.

- كما أنه للمتربص الحق في الاستفادة من أيام العطل مدفوعة الأجر والتي تشمل الأعياد الدينية والوطنية.

- العطلة السنوية والمقدرة بثلاثين يوما على أساس يومين ونصف في الشهر

الواحد في العمل ونظرا لكون المتربص جديد التوظيف فهو يستفيد من عطلة سنوية مدفوعة الأجر، ولكن تكون متناسبة مع العمل الذي قام به⁵.

- حق المرأة المتربصة بعطلة الأمومة وساعات الرضاعة طبقا لما هو منصوص عليه في المادتين 213 و214 من الأمر 06-03.

- أما فيما يخص الغيابات فإن المتربص الحق وفقا للمادة 07 من المرسوم

التنفيذي 17-322 في غياب خاص مدفوع الأجر مدة 3 أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية، كزواج المتربص أو إزدياد طفل للمتربصة أو ختان... الخ، كما للمتربص الحق

¹ - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص219.

² - راجع المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322... كما يحق له:- الحماية الاجتماعية،- أيام الراحة والعطل".

³ - راجع المادة191، 199 من الأمر 06-03.

⁴ - راجع المادة 02 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير سنة 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر، العدد03، الصادرة بتاريخ 12 يناير 1997.

⁵ - راجع المادة 196 الفقرة 02 والمادة 197 من الأمر 06-03.

في الاستفادة من رخص للتغيب دون الخصم من راتبه لكن يشترط تقديم مبرر مسبق وذلك في إحدى الحالات الثلاثة فقط المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322¹.

4- الحق في التزويد بالبطاقة المهنية

نصت عليه في المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 كمايلي: "يزود المتربص ببطاقة مهنية تبين هويته وصفته المهنية " حيث أعطى المشرع الجزائري من خلال هذه المادة للمتربص للحصول على بطاقة مهنية شأنه في ذلك شأن أي موظف حيث تساعد على تبين هويته الأصلية² مؤكدة لما جاء في المادة 94 من الأمر رقم 06-03 نصت على مايلي: "يمنح الموظف بطاقة مهنية تحدد خصائص وشروط استعمالها عن طريق التنظيم."³ تمتاز هذه البطاقة المرفقة بأنها وثيقة إدارية رسمية وشخصية حيث تمنح من طرف المؤسسة صاحبة التعيين للمتربص مجانا حسب الترتيب الزمني وتبقى ملك الإدارة المعنية، وتكون مدة صلاحيتها عشر سنوات ابتداء من تاريخ تسليمها، لذلك في حالة الإنهاء المؤقت أو التام للعمل أو انتهاء صلاحيتها، فعلى الموظف إرجاع البطاقة المهنية للسلطة التي لها صلاحية التعيين⁴.

5- الحق في الإدماج بعد أداء فترة الخدمة الوطنية

تعد الخدمة الوطنية واجب إجباري⁵ وفقا للتعديل الدستوري 2016 وبقية الدساتير السابقة له⁶ ونصت على هذا الحق أيضا المادة 3 من القانون رقم 14-06⁷ فالتحاق المتربص بوظيفة عمومية لا يعفيه من أداء واجب الخدمة الوطنية وفقا للمادة المنصوص عليها قانونا المقدره باثني عشر شهر و بعد أداء هذا الواجب يكون من حق المتربص أن يعاد إدماجه بقوة القانون في رتبته ولو كان زائد عن العدد، كما يكون له الحق في

1 - سليمة مسراني، جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص41.

2 - أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

3 - أنظر المادة 94 من الأمر 06-03.

4- المرسوم التنفيذي رقم 17-347 المؤرخ في 15 ربيع الأول عام 1439 الموافق لـ 4 ديسمبر 2017 يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها، ج ر، العدد 71، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

5 - سليمة مسراني، جلول بن سديرة، المرجع نفسه، نفس الصفحة.

6 - راجع المادة 76 فقرة 01 و02 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

7 - راجع المادة 3 من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 غشت سنة 2014 يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر، العدد48، الصادرة بتاريخ 10 غشت سنة 2014.

الأولوية بالتعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجميده إذا كان شاغرا أو في منصب معادل له¹، وفي هذه الحالة يكمل المتربص الفترة التي تبقت من مدة التربص.

6- الحق في الاستقالة

أشارت إليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي 17-322 حيث أن من حق المتربص إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة العمومية، وذلك يكون عن طريق طلب كتابي مبرر قانونا يوجه إلى السلطة صاحبة التعيين، مع إستمراريته في أداء واجباته وذلك وفقا للمواد من 217 إلى 220 من الأمر رقم 06-03² إلى غاية صدور قرار قبول الاستقالة، أما في حالة عدم توفر شروط الاستقالة تطبق على المتربص الأحكام المتعلقة بالعزل بسبب إهمال المنصب³ ويترتب عليه حرمانه من الإلتحاق بالوظيفة العمومية لمدة 3 سنوات تسري ابتداء من صدور قرار العزل، وهذا ما تضمنته المادة 30 من المرسوم التنفيذي 17-322 نصت على أنه "لا يمكن الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب، أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة (3) سنوات."، وإضافة على ذلك يلزم المتربص الذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي لأول مرة، الذي تم عزله بسبب إهمال منصب أن يسدد جميع مصاريف التكوين⁴.

ثانيا: الحقوق الواردة ضمن الأمر 06-03

1- الحق في الخدمات الإجتماعية

نصت المادة 2 من المرسوم رقم 82-179 على مايلي: "تعتبر الخدمات الاجتماعية في مفهوم هذا المرسوم، جميع الأعمال والإنجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا لأجر العمل في شكل خدمات، في مجال الصفة

¹ - راجع المادة 08 الفقرتين 2 و3 من المرسوم التنفيذي 17-322.

² - راجع المادة 12 الفقرتين 2 و3 من المرسوم التنفيذي 17-322.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 يحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر، العدد 71، الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 2017.

⁴ - أنظر المادة 30 من المرسوم التنفيذي 17-322.

والسكن والثقافة والتسلية وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تتضمن تسهيل الحياة اليومية للعامل وأسرته.¹

إهتمت الحكومة بهذه الوضعية في سنة 1966 ضمن الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، عندما شرعت في إصلاح جذري للوظيفة العمومية، أعادت النظر في مبادئها وأساليب تنظيمها. وأعتمد في تحديد محاورها على تجربتين²:

- تجربة الماضي الاستعماري والتي برزت عيوبه غداة الاستقلال.
- تجربة الفترة الانتقالية التي سرعان ما إنتهت إليها تحت ضغط عوامل عديدة.
أما بالنسبة للمجالات التي تم التكفل بها تطبيقا للتشريع المعمول به والتنظيم كذلك فيما يخص الخدمات الاجتماعية مذكورة في المادة 3 من المرسوم رقم 82-179 والمادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 96-74³ بمعنى المجالات المذكورة في المرسوم القديم هي نفسها المذكورة في المرسوم التنفيذي الجديد غير أن هناك إضافة جديدة في هذا الأخير وهي:

- 1- تمويل الأعمال الرامية إلى ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء بأن الحماية الاجتماعية لم تعد حكرًا على الموظفين إلا لاحقًا تشترك في ممارسته ولو بصفة متفاوتة كل الفئات المهنية.
 - 2- تساهم كذلك الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة في إطار التشريع المعمول به في تمويل نظام التقاعد.
- ومما يجدر الإشارة إليه فيما يخص المتربص الحديث التوظيف قد لا يستفيد من جميع المزايا الكبرى التي يكفلها الحق في الخدمات الاجتماعية إذ يمكنه إذا كان القانون

¹ - أنظر المادة 02 من المرسوم رقم 82-179 المتضمن الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، المؤرخ في 15 ماي 1982، ج ر، العدد 20، د، س، ن، ص، 26.

² - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 41.

³ - راجع المادة 03 من المرسوم رقم 96-74.

الأساسي للمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها يسمح له بالاستفادة فقط خلال فترة التربص بالحصول على المساعدات بمناسبة أعياد دينية أو الدخول المدرسي¹.

2- الحق في توفير ظروف عمل مناسبة

هو الحق الذي نصت عليه المادة 37 من الأمر 03-06 إذ يجب على الإدارة العمومية توفير كل الظروف المناسبة التي تمكن المتربص من أداء وظيفته بشكل جيد، ليهكون المحيط العملي صحي مما يضمن السلامة البدنية والصحية والمعنوية للمتربص إضافة إلى ذلك حمايته من أي تهديدات أو سب أثناء ممارسة وظيفته².

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

وتتمثل هذه الحقوق في أولاً الحرمان من الحق في الانتداب والاستيداع ثانياً الحرمان من الحق في حركة النقل، وأخيراً الحرمان من ممارسة العضوية في اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

أولاً: الحرمان من الحق في الانتداب والاستيداع

نصت المادة 88 من الأمر 03-06 على أنه: " لا يمكن نقل الم تربص³، أو وضعه في حالة الإنتداب أو الإستيداع" وجاءت مؤكدة على ذلك المادة 15 من المرسوم 322-17 حيث ألزمت المتربص بعدم الإنتداب وعدم الوضع في حالة إستيداع أو تحت التصرف⁴ أو الإستيداع ينحصر فقط بالنسبة للأشخاص المكتسبة لصفة الموظف بناء على شروط معينة.

1 - سليمة مسيراتي، جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص42.

2 - راجع المادة 37 من الأمر 03-06.

3 - راجع المادة 88 من الأمر 03-06.

4 - راجع المادة 15 من المرسوم 322-17 .

ثانيا: الحرمان من حركة النقل

وهو ما جاء في الأمر رقم 06-03 ضمن المادة 88 منه، وأكد ذلك المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بموجب المادة 15 الفقرة الثانية منه والمقصود بالنقل تحويل موظف من مؤسسته أو إدارته العمومية إلى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى بناء على طلب منه وهذا يسمى النقل الإختياري والذي يحرم منه المتربص، أو بناء على رغبة الإدارة ويسمى النقل الإجباري فيمكن للإدارة المستخدمة بنقله إذا إستدعت الضرورة الملحة لذلك¹.

ثالثا: الحرمان من ممارسة العضوية في اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

وهو ما جاء في كل من المادة 89 من الأمر رقم 06-03 وأكدت على ذلك المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-322 حيث لا يمكن للمتربص أن يرشح نفسه لكي ينتخب لممارسة مهام العضوية ضمن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لأن من شروط الترشح لهذه اللجنة توفر صفة الموظف، لكن يمكن للمتربص المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة².

المطلب الثاني: واجبات المتربص

للمتربص واجبات أقرها المرسوم التنفيذي رقم 17-322 حيث أحالتنا المادة 05 منه بخصوص الواجبات المذكورة في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وبالرجوع إليه حيث قسمت من خلاله إلى واجبات مرتبطة بأخلاقيات المهنة في الفرع الأول وتضمن الفرع الثاني الواجبات الوظيفية البحتة.

¹ - سليمة مسيراتي، جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص44.

² - راجع المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

الفرع الأول: الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة

تشمل مجموع الإلتزامات التي يجب على المتربص الإمتناع عنها لتنافيها مع أخلاقيات المهنة والمتمثلة في:

أولاً: واجب إحترام سلطة الدولة

وهو ما أكدته المادة 40 من الأمر 03-06، إذ يتعين على المتربص أن يمتنع عن كل عمل حتى ولو كان ذلك خارج تأدية وظيفته بما يتنافى وحرمة الوظيفة العمومية، لأنّه حتى ولو لم يكتسب بعد صفة الموظف إلا أنه في النهاية يمثل سلطة الدولة، ومن ثم يجب عليه احترامها والسهر على تطبيقه حتى من قبل الغير، وبالتالي فهو مطالب بالولاء لسلطة الدولة¹.

ثانياً: واجب احترام الجمهور

تبين ذلك من خلال نص المادتين 53 و54 من الأمر 03-06 حيث أكدك على ضرورة التعامل مع مستعملي المرفق العام بلباقة ودون مماطلة ومنعت على المتربص قبول هدايا أو هبات أو أية امتيازات بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه²، وإذ يفعل المتربص ذلك يتابع إداريا وجزائيا.

ثالثاً: واجب الحفاظ على ممتلكات الإدارة

يعني أنه من واجب جميع المتربصين الحفاظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسته مهامه مع الحفاظ على جميع المنقولات الموضوعة بين يديه، وذلك بدءاً من التجهيزات، مع الامتناع باستعمال أي وسيلة من وسائل الإدارة لغرض شخصي مهما

¹ - سليمة مسيراتي، جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص39.

² - راجع المادة 52 من الأمر 03-06.

كانت طبيعته¹ حيث أن الوسائل العامة ملك لجميع الموظفين وهي موجودة لخدمة المصلحة العامة، وأداء مهام الإدارة لذا يجب المحافظة عليها وعدم اهدارها أو تبذيرها أو استغلالها في خدمة المصلحة الخاصة² للمتربصين.

خامسا: واجب التحفظ

يعني أن المتربص يمارس مهامه التي كلف بها في حدود اللياقة اللازمة التي تفرضها الوظيفة وألا يبالغ في ذلك من خلال امتناعه عن توجيه أي انتقادات لزملائه في العمل أو لرؤسائه ومرؤسيه بالتقليل من شأنهم ومركزهم³ فهو ملزم بواجب التحفظ الذي نصت عليه المادة 26 من الأمر 03-06 كمايلي: "حرية الرأي مضمونة في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه."⁴

الفرع الثاني: الواجبات الوظيفية البحتة

وهي الواجبات التي يتعين على المتربص القيام بها وهي مذكورة في عدة مواد في الأمر 03-06 التي أحالنا إليها المرسوم 322-17 كالتالي:

أولا: واجب تحمل مسؤولية التنفيذ

يلزم المتربص بالقيام بمجموعة من المهام الموكلة إليه، فإنه مما لا شك فيه أن ذلك يستتبع تحمله لكامل المسؤولية من وراء قيامه بذلك هز ما أكدته المادة 47 من

¹ - راجع المادة 53 و54 من الأمر 03-06.

² - نيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير منظمات، دراسة حالة جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2010/2009، ص63.

³ - سليمة مسيراتي، جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص39.

⁴ - أنظر المادة 26 من الأمر 03-06.

الأمر رقم 06-03¹ ، لأنه مجرد احساس المتربص بالخوف من تحمله للمسؤولية خصوصا وأنه في فترة تربص سيجعله شديد الحرص على تحمل مسؤولية التنفيذ².

ثانيا: واجب تجنب كل فعل يتنافى مع الوظيفة العمومية

يعني تحلي المتربص بالسلوك الحسن في تصرفاته ومعاملته طوال ساعات العمل، بالإمتناع عن كل ما يخل بشرف وكرامة الوظيفة العمومية التي يشغلها³ وذلك من خلال هندامه الخارجي ومن نظافة ملبسه... الخ.

ثالثا: واجب الالتزام بالسر المهني

يطلع المتربص أثناء تأديته لمهامه على مجموعة من المعلومات تخص إما زملائه في العمل، أو الجمهور المتعاملين مع الإدارة⁴ فهو ملزم بعدم إفشاء هذه الأسرار وأساس هذا الالتزام حماية المصلحة العامة، ومنع ما يعرقل سير نشاطها بشكل طبيعي، هذا بالإضافة إلى ضرورة الالتزام بالتحفظ عن الادلاء بأي رأي من شأنه المساس بمصلحة منظمته أو بمصلحة الأفراد موضوع عمله، فقد يمتد هذا الالتزام بعد انتهاء الخدمة الوظيفية، ومن صور هذا الالتزام، الحرص على المحافظة على الوثائق والملفات التي تحتوي على هذه الأسرار.

رابعا: واجب الإحتفاظ بالوثائق

أشارت إلى هذا الواجب المادة 49 من الأمر 06-03 حيث أن المتربص بمناسبة ممارسة مهامه فهو يتعامل بالوثائق الإدارية عديدة، بذلك وجب المحافظة عليها بطريقة

¹ - راجع المادة 47 من الأمر 06-03.

² - سليمة مسيراتي، جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص38.

³ - راجع المادة 42 من الأمر 06-03.

⁴ - سليمة مسيراتي، جلول بن سديرة، المرجع نفسه، ص39.

آمنة¹ في الأماكن المناسبة لها مع تجنب تلفها أو ضياعها، بحيث يكون من السهل الرجوع إليها كلما اقتضى الأمر ذلك لأن الإخلال بهذا الواجب من شأنه أن يجعل المتربص عرضه للمسؤولية التأديبية وأيضا المسؤولية الجزائية. وهو ما سيؤثر عليه سلبا في تقييمه بعد نهاية فترة التربص².

خامسا: واجب القيام بالمهام الوظيفية بأمانة

يعتبر من أهم المبادئ المكرسة دستوريا، وذلك بدءا بالإدارة نفسها بضرورة التزامها بالحياد وعدم التحيز، إذ أن هذا الواجب يفرض على المتربص الالتزام بكافة المستلزمات الوظيفية، وعدم الخضوع للقانون أثناء تأدية مهامه سواء في علاقته الوظيفية مع زملائه أو حتى أثناء تعامله مع حقوق المواطنين الخاصة، وعدم الإنحياز لطرف دون الآخر³.

1 - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص62.

2 - سليمة مسيراتي، جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص39.

3 - المادة 42 من الأمر 06-03.

تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم فترة التربص من خلال تعريفها بأنها فترة اجبارية محددة لأي شخص حديث التوظيف يأخذ من خلالها المتربص مركزه القانوني، إضافة إلى بيان مدة التربص وهي عبارة عن سنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فور تنصيب المتربص وامكانية تمديدتها لنفس المدة لمرة واحدة وهذا ما أقرت به المادة 17 من المرسوم 322-17.

ويكمن الهدف من إقرارها التمتع بالمؤهلات التي تسمح للمتربص بممارسة مهام الوظيفة المعين فيها. إضافة إلى سماح هذه الفترة بالكشف عن مؤهلاته.

نميز المتربص عن الموظف العمومي في كون هذا الأخير قد تم ترسيمه في رتبة السلم الإداري، أما المتربص فيمكن أن يخضع للتسليم ويكتسب صفة الموظف العمومي أو لتمديد فترة التربص لنفس المدة، أو قد يتعرض للتسريح لعدم ثبوت صلاحيته، ويتشابهان أنهما يعينان في وظيفة دائمة تكون لخدمة المرفق العام، بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها قانونا صلاحية التعيين.

ونميزه أيضا عن العون المتعاقد في كون المتربص يشغل وظيفة دائمة عند نجاحه في اجتيازه فترة التربص أما العون المتعاقد تبقى علاقته تعاقدية مع الإدارة (غير دائمة) إضافة إلى قابلية المتربص للتسليم واكتسابه صفة الموظف العمومي من تاريخ توقيعه لمحضر التنصيب على عكس العون المتعاقد الذي لا يخضع للتسليم، ويتشابهان أن كلاهما يمران بفترة تجربة تكون مؤقتة للعون المتعاقد ودائمة للمتربص.

ويظهر الفرق أيضا بين المتربص والموظف الفعلي في كون هذا الأخير يتم تعيينه بقرار معيب في وظيفة مؤقتة في الحالات الاستثنائية والحروب بينما على عكس الوظيفة دائمة، لكن هذا الاختلاف لا ينفي أن كلاهما يخدمان المرفق العام ويهدفان إلى استمرارية الخدمة المقدمة من طرفهم.

كما تتميز فترة التربص بنوعين:

- فترة التربص بأجراء تكوين تحضيري يقوم هذا النوع على أساس إجراء تكوين تحضيري للمتربص قبل ممارسته لمهام الوظيفة المعين فيها تحدد السلطة الوصية أو السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص بعض الأسلاك مدة وكيفية ومحتوى هذا التكوين.
- فترة التربص بدون تكوين تحضيري قد يخضع العون المتربص في الوظيفة العمومية لفترة تربص مدتها سنة دون إجراء تكوين تحضيري والمرجع من الاعفاء هو القانون الأساسي الخاص بهذا الأخير هو الذي يفصل في مسألة الخضوع للتكوين التحضيري من عدمه.

يخضع المتربص من خلال فترة التربص لواجبات ويتمتع بحقوق والتي تم تقسيمها

إلى:

الحقوق التي يتمتع بها المتربص خلال فترة التربص والمتمثلة في الحقوق المشتركة بين الأمر 03-06 والمرسوم 17-322 (الحق في الراتب، الحق في الحماية الاجتماعية، الحق في أيام الراحة والعطل القانونية، الحق في التزويد بالبطاقة المهنية... الخ) والحقوق الواردة في الأمر 03-06 (الحق في الخدمات الاجتماعية، والحق في توفير ظروف مناسبة)، وكذلك الحقوق التي لا يتمتع بها المتربص خلال فترة التربص وتتمثل في الحرمان من حق الانتداب والاستيداع والحرمان أيضا من حركة النقل وأخيرا الحرمان من ممارسة العضوية للجنة الادارية المتساوية الأعضاء.

واجبات المتربص خلال فترة التربص

الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة تشمل مجموع الالتزامات التي يجب على المتربص تناسيها مع أخلاقيات المهنة (واجب احترام سلطة الدولة، واجب الطاعة، واجب احترام

الجمهور، واجب الحفظ على ممتلكات الإدارة، واجب التحفظ)، والواجبات الوظيفية البحتة وهي الواجبات التي يتعين على المتربص القيام بها (واجب تحمل مسؤولية التنفيذ، واجب تجنب كل فعل يتنافى مع الوظيفة العمومية، واجب الالتزام بالسر المهني، واجب المحافظة بالوثائق، واجب القيام بالمهام الوظيفية بأمانة).

الفصل الثاني

المسار الوظيفي عبارة عن سلطة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة المتربص العملية سواء كانت هذه التغيرات مرتبطة بالاقدمية المهنية والنجاح الذي يحرزه في عمله والذي يرافقه الحصول على أجر أعلى أو مكانة وظيفية أفضل وتحمل أعباء ومسؤوليات أكبر ويعبر عن هذه التغيرات الوظيفية باكتساب صفة الموظف العام والترقية رأسياً إلى وظيفة أعلى ضمن الهيكل التنظيمي المعتمد.

إن المتربص الذي ينتمي إلى الإدارة العامة كغيره من الموظفين يمر بمسار وظيفي في حياته العملية. وبما أننا سنحاول دراسة المسار الوظيفي للمتربص ارتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الالتحاق بالوظيفة

المبحث الثاني: النظام التأديبي

المبحث الأول: الالتحاق بالوظيفة للمتربص

إن الحرص على الارتقاء بالوظيفة العامة يجعل من الضروري العناية باختيار الموظفين واشتراط توفر قدرة وكفاءة فيمن يعين في الوظائف العامة تحقيقا للمصالح العام. إذ يعد تولي الوظائف حق دستوريا للمواطنين طبقا للمادة 63 من التعديل الدستوري لسنة 2016 التي تنص على مايلي: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون."، إلا أن هذا الحق لا يكون بدون ضوابط موضوعية، بل يتطلب الأمر وضع الشروط العامة¹، حيث يشترط في المترشحين لتوليها توافر الشروط المنصوص عليه في المادة 75 من الأمر 06-03 المتمثلة في: أن يتمتع بالجنسية الجزائرية والحقوق المدنية والسياسية، أن لا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تتنافى والوظيفة المراد شغلها، أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية، أن تتوفر فيه شروط السن الذي حده الأدنى 18 سنة كاملة والقدرة البدنية الذهنية والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد شغلها.

ربط المشرع المؤهلات المطلوبة بالوظيفة المراد شغلها واعتبر الجدارة العلمية شرطا عاما لتوليها ويقصد بها المهارة في تخصص ما والناجمة عن الممارسة المسبقة لوظائف معينة لمدة زمنية، علما أن هناك شروط خاصة تنص عليها بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك نظرا لخصوصية بعض الوظائف، تضيفها الإدارة العمومية إذا كانت الوظيفة تتطلب استيفاء مواصفات، خاصة بشرط ألا تتعارض الشروط الخاصة مع الشروط العامة التي نص عليها النظام الأساسي للوظيفة العمومية مثل: الخبرة المهنية، الجنس، السن، الإقامة في مكان العمل...².

1 - جاكولين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العمومية، (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير في القانون: تخصص القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة نجاح الوطنية، نابلس، ص 7.

2 - شهيرة حميداش، سياسة التوظيف في الإدارة العمومية (الإدارة المركزية الجزائرية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي)، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الانسانية قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2000/2001، ص 94.

لا يكفي استيفاء الشروط اللازمة للالتحاق بالوظيفة العمومية، بل ينبغي على المترشح لها أن يمر عبر إجراءات يتم من خلالها اختيار أفضل المترشحين لشغلها، وتختلف هذه الطرق على أساس انعكاس الواقع السياسي، الاجتماعي، والاقتصادي للدولة، نجد أن المشرع كرس نمطين من التوظيف داخلي وخارجي، فالأصل أن يتم التوظيف عن طريق:

- المسابقات على أساس الشهادات يعتمد على الاختبارات سواء الكتابية أو الشفهية بين الأشخاص الحاصلين على نفس الشهادة، لاختيار أكفئهم لتولي الوظيفة.
 - أما الاختبارات باعتباره أفضل أسلوب حيث يفتح مجال الترشح متى توفرت فيه الشروط المطلوبة على قدم المساواة لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.
 - الامتحانات المهنية تتطلب مثلا لياقة بدنية أو رخصة سياقة لتولي منصب سائق.
- استثناء فيكم في التوظيف المباشر يقتصر على المترشحين الذين تلعبوا تكوينًا متخصصًا¹ منصوص عليه قانونًا لدى مؤسسات التكوين مثل خريجي التكوين الشبه طبي.
- بعد أن يستوفي الشخص شروط التوظيف ونجاحه في المسابقة يتم تعيينه في الوظيفة العمومية بصفة متربص.

المطلب الأول: تعيين الموظف بصفة متربص

التعيين هو إجراء أساسي لإضفاء طابع الاستقرار والاستمرار في المنصب الإداري، اللذين يعتبرين كعناصر ضرورية لإثبات الانتماء للوظيفة العمومية واكتساب الصفة، كما أنها مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بمبدأ استمرارية المرفق العام².

¹ - بوعكاز يسرى ، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، فرع الأغواط، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الدفعة الثانية، 2015/2016، ص 67.

² - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د م ج، الجزائر، 2010، ص 208.

حيث يركز التعيين على ضرورة صدور أداة قانونية للالتحاق المترشح للوظيفة بمنصبه الوظيفي ويتم التعيين أساسا بموجب قرار إداري مستوفي لكافة الشروط القانونية¹. كما ألزم المشرع الجزائري الإدارات والمؤسسات العمومية بتبليغ الموظف بكافة القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية، ويجب أن يبلغ قرار التعيين إلى الموظف المعين²، وينشر كل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية التي تتضمن تعيين ... الموظفين طبقا للمادة 96 من الأمر 03-06 ، وترسل نسخة من التعيين ومحضر تنصيب إلى مفتشية الوظيف العمومي التي بدورها ترسله للمراقب المالي للتأشير عليه .

إن كل تعيين في رتبة وظيفية يتم وجوبا في شكل تعيين بصفة متربص، بمعنى أن العون المعين حديثا في الرتبة أو السلك مطالب بقضاء فترة تمرين أو تربص إجبارية بعد التعيين وفقا للمادة 83 منه، ابتداء من تاريخ تنصيب المتربص في الرتبة والوظيفة المطلوب شغلها لمدة زمنية كانت مقسمة على ثلاث (3) أصناف، الأولى تقدر فيها مدة التربص بثلاثة (3) أشهر بالنسبة للصف 01 إلى الصف 09. أما الثانية فتقدر مدة التربص بستة أشهر بالنسبة للصف 10 إلى غاية 13، والثالثة تقدر مدة التربص فيها بتسعة (09) أشهر بالنسبة للصف 14 إلى غاية الصف 20³.

واستنادا لنص المادة 84 من الأمر 03-06 تم توحيد مدة التربص بالنسبة لجميع الأصناف، فأصبحت تقدر بسنة كاملة. وهو ما تضمنته أيضا أحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في المادة 17 منه، والتي يمكن أن تتضمن خلالها إلزامية إجراء تكوين تحضيرية.

ويقصد بوضع الم تربص تحت التربص أن يكون تحت رقابة وإشراف الجهة الإدارية خلال مدة زمنية معينة يطلق عليها فترة التمرين أو التربص، وذلك للوقوف على

1 - بوقرة أم الخير، (تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، مجلة المفكر، جامعة بسكرة، ماي 2013، العدد التاسع، ص 69.

2 - د. طارق المجذوب، الإدارة العامة (العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري)، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت، لبنان، 2005، ص 317.

3 - سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 171.

مدى صلاحيته لممارسة العمل المسند إليه وقدرته على تحمل مسؤوليات وأعباء الوظيفة المعين فيها، ومدى تكيفه واندماجه مع زملائه ورؤسائه¹.

الفرع الأول: الخدمة الفعلية

يعتبر الالتزام بالقيام بالخدمة أول شرط ينحدر من الالتحاق بالوظيفة ويتمثل أساسا في ضرورة الاضطلاع بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المعين فيه أو المشغول بصفة شخصية والتقيد بقواعد المصلحة، فالموظف مطالب بالتقيد بالتزاماته المهنية، ولا يمكن التنصل من جزء من مسؤوليته إلا عن طريق التفويض المرخص به قانونا فإنه التزام أخلاقي².

أقرت المادة 128 من الأمر 06-03 على مايلي: "القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من هذا الأمر وهي المناصب العليا و الوظائف السامية".

يقصد بالوظائف المطابقة لرتبته أو المنصب هي الوظائف التي تحددها القوانين الأساسية الخاصة لمختلف أسلاك الموظفين والمناصب العليا والنوعية مثل سلك المتصرفين .

كما أشرنا سابقا أن المتربص يخضع لنفس الحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر 06-03 خلال فترة التربص وهذا ما أكدته المادة 5 منه.

وقد نصت المادة 17 من المرسوم 17-322 على أنه "تحدد مدة التربص الاختباري بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فور تنصيب المتربص".

¹ - شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص75.
² - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع السابق، ص 277.

يتضح من نص المادة أن المتربص يمارس مهامه الوظيفية برضاه ابتداء من تاريخ تنصيبه في منصب عمله، مما يفرض على المتربص جملة من الالتزامات، منها التقيد بالمواعيد القانونية للعمل المحددة في الإدارات العمومية طبقاً للتشريع المعمول به وفقاً للمادة 186 من الأمر 06-03، وعدم التمييز بين الموظفين بحسب آرائهم أو جنسهم إذ يجب أداء مهامه في إطار احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقاً للقوانين المعمول بها طبقاً للمادة 40 من ذات الأمر، فهو مطالب بالوفاء لهذا الالتزام بما تمله عليه مقتضيات الممارسة المهنية و ضميره المهني بما يضمن عدم الاضرار بمبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد.

ويعد في وضعية الخدمة كل متربص متواجد في إحدى الحالات¹ التالية: في أيام الراحة والعطل القانونية وعطلة الامومة طبقاً للمادة 6 من ذات المرسوم، إضافة إلى الغيابات مدفوعة الأجر في المناسبات² لمدة ثلاثة (3) أيام كاملة، أو لمتابعة دراسات ذات صلة بنشاطه المهني لا تتجاوز 4 ساعات في الأسبوع لضرورة المصلحة، لمدة دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية، للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية والثقافية وفقاً للمادة 7 منه، وأيضاً المتربص الذي يؤدي الخدمة الوطنية طبقاً لأحكام المادة 8 من المرسوم 17-322.

بعد تعيين المتربص يزود ببطاقة مهنية توضح هويته تتمثل في لقبه واسمه وصفته المهنية بذكر الرتبة التي يشغلها داخل المؤسسة، مع بيان اسم الإدارة التي ينتمي إليها.

الفرع الثاني: مدة التربص

ذكر المشرع الجزائري في المادة 83 من ذات الأمر يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص وحدد مدة التجربة بسنة³ وهذا ما أكدته المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-322 بقولها "يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتبة

¹ - عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، مطبعة مزاور، 2011، ص 251.

² - أنظر المادة 212 من الأمر 06-03.

³ - راجع المادة 84 من الأمر 06-03.

من رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول. ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه، بمتابعة تربص اختباري بنجاح."

أما المادة 17 من المرسوم التنفيذي 17-322 التي تنص على أنه "...تحدد مدة التربص الاختباري بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فور تنصيب المتربص."

فلا تملك الإدارة إعفاء الم تربص من شرط التوبص باستثناء بعض الفئات نصت عليها الفقرة الثانية من المادة 02 من ذات المرسوم على أنه "غير أنه، يكمن أن يعفى من التربص الاختباري الأعوان الموظفون في بعض الأسلاك والرتب التي تتطلب مؤهلات خاصة، طبقا للأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم."

كما لا يملك المتربص التهرب من الشرط ذاته أو الاتفاق على خلافه فهو مقرر لمصلحة الوظيفة ولا يجوز التنازل عنه، كما يمكن تمديد نفس المدة مرة واحدة طبقا للمادة 185¹ من نفس القانون وكذا المادة 18 من المرسوم التنفيذي 17-322 التي تنص على أنه "يكمن تمديد مدة التربص مرة واحدة لفترة مساوية لها، بعد رأي اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة، إذا لم يسمح بتقييم المتربص بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للتربص."

تشير المادة السابقة الذكر إلى أن التمديد يتم باستشارة من اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء في حالة عدم ترسيم المتربص بسبب تقييمه والهدف منها منحه فرصة لإثبات مجهوداته إضافة إلى إكتساب خبرة في مجال وظيفته.

المطلب الثاني: التقييم

يخضع المتربص أثناء فترة التربص لتقييم فوري ودوري حتى تستطيع الإدارة التأكد من مدى أحقية المتربص وعدم أحقيته بالوظيفة التي تم تعيينه فيها، باعتباره عملية تقدير

¹ - أنظر المادة 85 من الأمر 06-03.

أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية¹ لمعرفة مستوى ونوعية أدائه لتحديد فيما إذا كان جيداً أم لا و يتم تقديره وفقاً لمعايير محددة (الفرع الأول) وتلك المعايير تخضع لاستثناء، كما قيد المشرع السلطة المختصة بالتقييم بضوابط (الفرع الثاني).

الفرع الأول : معايير التقييم

اعتمد المشرع على عدة معايير يخضع لها المتربص أثناء فترة التربص لتقييم فوري ودوري، حتى تستطيع الإدارة التأكد مدى أحقية المتربص وعدم أحقيته بالوظيفة التي تم تعيينه فيها، استناداً لأحكام المواد 22، 23، 24 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 وذلك تبعاً للمعايير الآتية:

أولاً : المعايير الموضوعية

جاء المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في المادة 22 منه التي حددت هذا النوع في أربعة معايير تتركز جميعها على مدى التزام المتربص بواجباته الوظيفية وهي كالتالي:

1- قدرة المتربص في أداء بالمهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها

نصت المادة 6 من الأمر 06-03 على أنه "يجمع السلك مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة أو عدة رتب ويخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص"

ويتضح من المادة أن المشرع عرف السلك بأنه مجموعة من الموظفين ينتمون لنفس الرتبة أو عدة رتب ويخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص. وأكد على مبدأ حماية الحق المكتسب عندما نص على عدم تأثير دخول نظام التصنيف الجديد² الذي تضمنه على الحقوق المكتسبة للموظفين طبقاً للمادة 223 من ذات الأمر، كما صنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل إلى أربعة مجموعات وتنقسم إلى مجموعات

¹ - سودي عائشة، تقييم أداء الموظف في الوظيفة العمومية (دراسة ميدانية على مستوى المركز الإستشفائي الجامعي لحسين داي)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الساسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر-3-2010/2011، ص11.

² - سليمة مسراتي، جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص46.

فرعية طبقا للمادة 8 منه، تقسم كل مجموعة حسب مختلف مستويات تأهيل الموظفين، ويضم كل صنف عدد من الدرجات تتوافق تقدم الموظف في الرتبة، بحيث تعد الرتبة بمثابة الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها، ويخصص لكل درجة رقم استدلاي يتناسب مع الخبرة المهنية المحصل عليها من طرف المتربص. فعلى سبيل المثال لو افترضنا أن المتربص ينتمي إلى شعبة الإدارة العامة سلك المتصرفين، ويشغل رتبة متصرف محلل وفقا لنص المادة 15 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04¹ فإن أهم مهامه تتمثل في القيام بنشاطات الدراسة والرقابة والتقييم، والسهر على تطبيق القوانين والتنظيمات، والمبادرة الرامية إلى تحسين السير المرتبط بميدان تدخلهم، بالإضافة إلى القيام بمهام التصميم وتحسين القياسات القانونية، وعليه حتى يكتسب المتربص صفة الموظف في رتبة المتصرف المحلل، ينبغي أن تكون له القدرة على القيام بهذه المهام.

2- مدى فعالية المتربص وروح مبادرته

يقصد بها مدى قدرة المتربص على تنفيذ مهامه الوظيفية في الوقت المناسب وبطريقة صحيحة، وتحقق بالدراية التامة للمتربص بمهامه الوظيفية من خلال بذل كل ما في وسعه لتنفيذ المطلوب منه بروح المبادرة وذلك أن يقوم المتربص بمهامه الوظيفية بنشاط وحيوية دون تردد ويتحمل أعبائها . وكذا القدرة على تقديم الاقتراحات يجب على المتربص المساهمة في تحسين الخدمة العمومية من خلال تقديم مجموعة من الأفكار الايجابية تكون عبارة عن حلول لبعض المشاكل الموجودة داخل مؤسسة المستخدمة، وذلك على سبيل المثال مبادرته باقتراح إجراء تغيير في توزيع المهام بما يتناسب القدرات وخبرات زملائه، وذلك على مستوى المصلحة التي يباشر فيها مهامه، أو باقتراح إجراء لم يكن معمول به من قبل بالنسبة للجمهور المتعاملين مع المرفق وذلك من خلال اقتراح

1 - المادة 15 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2016 يعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير سنة 2008، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادر بتاريخ 7 نوفمبر 2016.

تخصيص أيام للاستقبال لأجل التكفل بانشغالاتهم، وعليه متى توفرت الفعالية لدى المتربص للتخلي بروح المبادرة فإن ذلك مما لا شك فيه سيكون في صالحه لتأهيله لصفة الموظف.

3/ كيفية أداء المتربص للخدمة وسيره

المتربص أثناء أداء مهامه وجب عليه القيام بها بصفة فعلية وشخصية محققا النتيجة المطلوبة من وراء القيام بالخدمة العمومية، كما أن المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المتربص مهما كان طابعها الإداري تسعى لتحقيق المصلحة العامة، ضف إلى ذلك يجب على المتربص أن يتصف بحسن السيرة بأن يكون مهذبا حسن التصرف والمعاملة، وأن يكون متفهما وسعة البال سواء أثناء التعامل مع رؤسائه والسلميين أو مع زملائه أسا كان مركزهم القانوني في نطاق الوظيفة العمومية، وكذا أثناء تعامله مع الجمهور، وهو ما سيكون له أثر ايجابي في عملية تقييمه أثر نهاية فترة التربص.

4 / مدى مواظبة المتربص وانضباطه

حتى يجتاز المتربص كمستخدم حديث التوظيف فترة التربص بنجاح يجب عليه احترام المواعيد القانونية للعمل وذلك طبقا للمادة 186 من الأمر 06-03، في مؤسسة مستخدمة شأنه في ذلك شأن جميع المستخدمين حتى في فترة الراحة التي تفصل الدوام الفترة الصباحية عن المسائية¹، كما يجب على المتربص باستمرار باستثناء حالة مبررة قانونا كالتأخير أو الغياب لأن المطلوب من المتربص المواظبة والانضباط في أداء المهام الوظيفية، لأن الحضور غير كافي لوحده لتقدير مدى مواظبته وانضباطه، وإنما يجب أن تكون هنالك صرامة وجدية مستمرة في الأداء، لأن التهاون في ذلك من جانب المتربص وبدون مبرر قانوني يؤدي إلى تعطيل العمل الإداري وينعكس سلبا على تقييمه عقب نهاية مدة التربص.

¹ - سليمة مسراتي، جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص47.

وينبغي التنويه إلى أن هذه المعايير لا تعتمد لوحدها أثناء عملية تقيي م المتربص لتأهيله من عدمه لاكتساب صفة الموظف إذ يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة بالنسبة لبعض الإدارات العمومية على معايير أخرى، نظرا لخصوصية بعض الأسلاك في قطاع الوظيفة العمومية، لذا كان على المشرع إما ذكرها ضمن المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 322-17 بصفة عامة أو بصفة خاصة بكل سلك.

ثانيا: الاستثناءات

ونصت المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 322-17 على أنه "باستثناء بعض الأسلاك التي تقتضي نمط ترسيم خاص، يتم تقييم المتربص كل ثلاثة (3) أشهر من طرف المسؤول السلمي عن طريق استمارة تقييم فصلية"

أورد المشرع استثناء يتعلق ببعض الأسلاك من التقييم، التي تقتضي نمط ترسيم خاص، إذ يتم تقييم المتربص من قبل المسؤول السلمي كل ثلاثة أشهر عن طريق استمارة تقييم فصلية.

الفرع الثاني : ضوابط التقييم

يتولى المسؤول الإداري¹ الإشراف على سير المهام المنوطة بالمتربص والمكلف بتوجيهه أثناء فترة التربص، إذ يعتبر بمثابة الجهة المؤهلة فعلا للقيام بمهمة التقييم، وذلك نظرا لما يملكه من مستوى تأهيل وخبرة عالية في مجال الوظيفة العمومية، بالإضافة لكونه في احتكاك دائم بالمتربص، ويتم تقييم المتربص من قبل المسؤول السلمي المباشر بشكل مستمر ودوري عن طريق إعداد استمارة تقييم فصلية، يتم إعدادها كل ثلاثة (3) أشهر وذلك على أساس المعايير الموضوعية الواردة في المادة 22 من ذات المرسوم، ويبلغ المتربص في كل مرة عقب الانتهاء من عملية إعداد استمارة التقييم الفصلية الخاص به وذلك خلال أجل ثمانية (8) أيام لأجل تمكينه من الاطلاع عليها، وفي حالة عدم رضاه بالتقييم بإمكان المتربص في غضون ثمانية (8) أيام تقديم احتجاج لدى السلطة السلمية التي لها صلاحية التعيين على مستوى المؤسسة أو الإدارة التي

¹ - سليمة مسراتي، جلول بن سديرة، المرجع السابق، ص47، 48.

ينتمي إليها، والتي تعيد مراجعة هذا التقييم، إذا ثبت لها عدم صحته تعدله لصالح المتربص، وهو ما يعتبر مسلك إيجابي من المشرع الجزائري، لما فيه من حماية للمتربص من أي تعسف يمكن أن يقوم به مسؤوله السلمي أثناء إعداد التقييم.

المطلب الثالث : نهاية فترة التربص

نصت أيضا المادة 25 من ذات المرسوم¹ على أنه "عند نهاية فترة التربص، تعد السلطة التي لها صلاحية التعيين، بطاقة تقييم عامة للمتربص تمثل حصيلة بطاقات التقييم الفصلية، بناء على تقرير مفصل للمسؤول السلمي وينبغي أن يتضمن إحدى الملاحظات الآتية:

- يرسم.

- يخضع لتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها.

- يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض.

يجب أن توضع بطاقات التقييم المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، في الملف الإداري للمتربص".

استنادا لنص المادة السالفة الذكر نجد انه بعد قضاء المتربص للمدة القانونية للتربص والمقدرة بسنة من الخدمة الفعلية المستمرة. فقد ألزم المشرع المسؤول السلمي، وذلك بإعداد تقرير مفصل يتضمن إما ترسم المتربص أو تمديد فترة التربص وتسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض، كما أكد على وجوب وضع بطاقات التقييم الفصلية في الملف الإداري للمتربص الذي يحتوي على جميع الوثائق المتعلقة بمساره المهني.

1 - راجع المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

الفرع الأول : الترسيم

الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت ال متربص في رتبة من رتب السلم الإداري وذلك اثر انتهاء فترة التربص بموجب قرار الترسيم الصادر من السلطة المختصة ابتداء من تاريخ انتهاء فترة التربص.

حيث تقوم مصلحة المستخدمين على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية بالتسجيل على قائمة تأهيل¹ تتضمن البيانات الإلزامية الخاصة بالمتربص وذلك فيما يخص اسمه ولقبه ورتبته، وتاريخ تنصيبه وتعيينه، إضافة إلى رأي السلطة السلمية التي تملك صلاحية التعيين في الترسيم والوثائق الثبوتية التي تخص المتربص، نتيجة الامتحانات المهنية بالنسبة للرتب التي هي مشروطة بإجراء تكوين تحضيرى أثناء فترة التربص، تحدد جلسة اجتماع من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد عرض الملف الخاص بالمتربص عليها للبت في مسألة الترسيم، والتأكد من صحة المعلومات الموجودة فيها بالمقارنة مع المستندات المرفقة الخاصة بالمتربص، وبعد المناقشة والإثراء والقيام بالتعديلات المناسبة، يتم التوقيع على قائمة التأهيل بملاحظة ايجابية، وهي ترسيم المتربص كموظف في رتبته من طرف الأعضاء الحاضرين للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك حتى تعتمد فيما بعد كمرجع ضمن البناء القانوني في عملية إعداد قرار أو مقرر الترسيم.

بهذه ال طريقة ينتقل المتربص إلى مركز قانوني آخر. وما يميز التعيين عن الترسيم أنه لا يمكن للإدارة إنهاء علاقته الوظيفية إلا بالاستقالة أو النظام التأديبي . وهو ما يعزز ويقوي مركز الموظف بصدور قرار الترسيم، أي تثبيته لشغل وظيفة عمومية دائمة. إذ يوجه المتربص فور تنصيبه إلى الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها في إحدى المصالح التابعة للإدارة المستخدمة وهذا طبقاً لأحكام المادة 20 من ذات المرسوم² التي تنص على مايلي: "باستثناء الأحكام المخالفة المنصوص عليها في القوانين الأساسية

¹ - دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (أحكام الأمر الرئاسي 03/06 المؤرخ في

2006/07/15)، دار الهدى ، عين مليلة، الجزائر، ط 2010، ص32.

² - المادة 20 من المرسوم التنفيذي 17-322.

الخاصة، يوجه المتربص، فور تنصيبه، في منصب يوافق الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها في إحدى المصالح التابعة للإدارة المستخدمة، بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية."

يترتب عن الترسيم العديد من الآثار القانونية حيث يستفيد الموظف المرسم من باقي الحقوق كحق الترشح لممارسة العضوية ضمن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، الانتداب، الاستيداع، الوضع تحت التصرف، الحركة النقلية، إذ تعتبر فترة خدمة فعلية تؤخذ بعين الاعتبار عند احتساب الأقدمية للتقاعد والترقية في الرتبة والدرجات كما تحتسب للتعين في منصب عال من المناصب العليا في الوظيفة العمومية طبقا للمادة 4 من المرسوم 17-322 بقولها "تؤخذ الأقدمية التي اكتسبها المتربص الذي تم ترسيمه في رتبته بعنوان فترة التربص، في الحساب عند احتساب الأقدمية المطلوبة للترقية في الرتبة و الدرجات و كذا للتعين في منصب عال".

غير أن فترات انقطاع التربص أو تمديده يتم خصمها من الأقدمية المذكورة أعلاه

أوردت المادة استثناء فيما يخص الخصم من الأقدمية التي ذكرت في حالتين هما:
أ- التمديد: هو تمديد فترة التربص لمرة واحدة لفترة مساوية لها تقدر مدتها بسنة بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة ما إذا تقيّم المتربص لم يسمح له بالترسيم.

ب- الانقطاع: عبارة عن حالات ينقطع فيها المتربص عن أداء واجبه بمبرر قانوني وذلك إما:

1- حالة أداء الخدمة الوطنية¹ التي تخضع فيها المتربص لتمديد فترة التربص بسبب أدائه لواجب الخدمة الوطنية وبانتهائها ينتج عنها إعادة إدماجه بقوة القانون وعودته إلى منصب عمله وبانقضاء فترة التربص يتم ترسيمه بتاريخ انتهاء فترة التربص بالنسبة للتمديد من تاريخ انتهاء فترة التربص الجديدة .

¹ - المادة 8 من المرسوم التنفيذي 17-322 .

وحسب المادة 153 من الأمر 103/74 المتضمن قانون الخدمة الوطنية¹ "يعد المتمرن قائماً بالخدمة الوطنية عند تجنيده ، فإذا لم يكن قد تم كامل المدة المطلوبة قانوناً قبل ترسيمه في وظيفة عمومية، فإن حساب مدة التمرين يعود للسريان بمجرد إعادة إدراجه عند انقضاء التجنيد."

يفهم من نص المادة أنه يحق للمتربص العودة لمنصب عمله لإتمام فترة تربصه، وأكدت المادة 154 من ذات الأمر على مدة الخدمة الوطنية ضمن سنوات أقدمية العمل للموظف بعد ترسيمه، وكذلك الأمر بالنسبة للموظفين المرسمين، ونصت التعليمات رقم 201² على أنه يعاد إدماج العون المتمرن عند انتهاء فترة الخدمة الوطنية في منصبه الأصلي وفق نفس الشروط المتعلقة بالموظف المرسم.

2- أما حالة عطلة الأمومة المقررة للمرأة المتربصة وتحتسب المدة من تاريخ استئناف العمل.

3- أو حالة توقيف المتربص بسبب الحالتين المذكورتين في المادة 28 من المرسوم 17-322 التي أحالتنا للمادتين 173 و 174 من الأمر 06-03 وهما: إما إذا ارتكب المتربص خطأ جسيم يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة فإذا اتخذت في حقه عقوبة من الدرجة الثالثة أو تمت تبرأته من الأعمال المنسوبة إليه، أو لم تبت اللجة في الأجل المحدد يسترجع المتربص كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه، إضافة إلى حالة المتربص أثناء متابعة جزائية الذي لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بصدور قرار حكم نهائي بشأنه.

ويعد الترسيم ضماناً هامة لتكريس حقوق الموظفين وما يترتب عليه من زيادة فعالية أدائهم داخل الإدارة .

1- الأمر رقم 103/74 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية، ج ر، العدد 99 سنة 1974، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 01/83 المؤرخ في 12 فيفري 1983، ج ر، عدد 7، سنة 1983.
2 - تعليمات رقم 01 المؤرخة في 26 فيفري سنة 2004 والمتعلقة بإدماج الادراج والاحتفاظ بالوظيفة بعد انتهاء فترة الخدمة أو الاستدعاء، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: التمديد

يمكن للسلطة التي تملك صلاحية التعيين بناء على رأي اللجنة الإدارية¹ المتساوية الأعضاء المؤسس على تقرير الرئيس السلمي للمتربص أن تمدد فترة التربص بقرار لمدة تساوي مدة الفترة الأولى، وذلك في حالة ما إذا كان التقييم العام للمتربص خلال فترة التربص سلبية، أي أن المتربص لم ينجح في اجتياز هذه الفترة نظرا لعدم ثبوت أهليته وأحقيته في مباشرة الوظيفة التي تم تعيينه فيها، وعلى اثر نهاية فترة التمديد يكون المتربص في إحدى الوضعيتين القانونيتين بقرار:

- 1- إما أن ينجح بتقييم ايجابي فيتم ترسيمه في الرتبة التي تم تعيينه فيها ويستفيد بموجبه من باقي الحقوق .
- 2- أو أن يرسب إذا كان تقييمه سلبية وبالتالي تكون المؤسسة المستخدمة ملزمة بتسريحه.

إن مبررات لجوء الإدارة إلى تمديد فترة التربص راجع إلى أحد الأسباب التالية :

- إما لوجود نقص في استيعاب المهام الوظيفية من قبل المتربص.
- إما المتربص قد رسب في الامتحان المهني للتكوين التحضيري الخاص به .
- بسبب أداء الخدمة الوطنية أو عطلة الأمومة .

الفرع الثالث: تسريح المتربص

يحصل المتربص على التقييم السلبى لعدم الكفاءة المهنية، أي عدم صلاحيته في القيام بأعباء الوظيفة أو نتيجة ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الرابعة، ويجب التنويه إلى عدم الخلط بين التسريح المذكور في المادة 27 من المرسوم التنفيذي 17-322 بقولها "التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض" الذي تتخذه الإدارة بناءً على رأي نهائية لفترة التربص الأولية مباشرة و دون أن تكون ملزمة لإجراء تمديد للمدة نفسها أو بعد التمديد.

1 - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص194.

أما مصطلح العزل المذكور ضمن المادة 29 من ذات المرسوم يكون بسبب إهمال المتربص لمنصبه لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول بعد إعداره مرتين فتتخذ الإدارة قبل إنهاء فترة التربص.

وتجدر الإشارة إلى أن قرار التسريح الخاص بالمتربص مفاجئ يتم دون إشعار مسبق أو تعويض وفقا للمادة 29 من المرسوم التنفيذي 17-322¹ وكذا 85 من الأمر 06-03 لأن المتربص على علمه بكامل تقييمه الفصلي، غير مرضي جدا خلال مدة التربص، والذي تم تبليغه به خلال الأجل المحدد قانونا، ودون أن يكون أي احتجاج من جانبه على ذلك مما يؤدي إلى مشروعية القرار، وبالتالي لا حاجة لإشعاره مسبقا أو تعويضه وعليه يحرم من الحق في مطالبة الإدارة بالتعويض، بينما يمكنه تقديم تظلم ضد قرار التسريح و الطعن فيه بالإلغاء أمام القضاء الإداري المختص²، أما إذا كان التسريح بسبب عقوبة تأديبية أو العزل فالمتربص يعاقب بالحرمان من الالتحاق من جديد بالوظيفة العمومية لمدة 3 سنوات³.

1 - المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

2 - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 195.

3 - أنظر المادة 30 من المرسوم رقم 17-322.

المبحث الثاني: النظام التأديبي

إن اختصاص السلطة الادارية التي تملك تحديد مسؤوليات الموظفين وكذا اجبارهم على أداء واجباتهم، وفي المقابل اتخاذ الاجراءات الضرورية لتوقيع الجزاء. فعملية تأديب المتربص عند خطئه ليست عملية انتقامية بل هي عملية قانونية تهدف إلى اصلاح ه وتحذير باقي الموظفين حفاظا على حسن سير المرافق العامة، لأن الادارة من خلالها تتمتع بسلطات تقديرية واسعة في التأديب لذلك منحت لها وسيلة من أخطر الوسائل الردعية اتجاه موظفيها، لما قد تحمله في ثناياها من سلطات عقابية قد تصل إلى إمكانية عزل المتربص من الوظيفة.

حيث يقابل كل درجة من الأخطاء الوظيفية درجة من العقوبات التأديبية فتطبق أحد العقوبات المنصوص عليها ضمن درجات الأخطاء الوظيفية.

وسنتناول في مبحثنا هذا تحديد الأخطاء الوظيفية والجزاء المترتبة عن ها في الطلب الأول، كما نتعرض في المطلب الثاني إلى بيان السلطة المختصة بتوقيع العقوبات.

المطلب الأول : الأخطاء و العقوبات التأديبية

يخضع موظفي المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام تأديبي خاص يحكمه الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، ومن خلال المادة 87 من ذات الأمر فالمتربص يخضع لنفس الحقوق والواجبات المقررة للموظف وهذا ما أكدته المادة 5 من المرسوم التنفيذي 17-322 المحدد لأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، كما أورد له المشرع عقوبات خاصة نظير إخلاله بهذه الواجبات الوظيفية ومنعا للتهاون في أداءها، فتوقيع العقوبة عليه يمثل أحد المستلزمات أداء الإدارة لدورها في تنفيذ القانون لحماية متطلباتها ومصالحها وسير العمل فيها¹، فإنها تعد وسيلة من الوسائل التي تستخدمها الإدارة بناء على نص القانون لمواجهة مرتكبي الأخطاء المهنية بهدف حماية النظام العام.

1 - قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق جامعة قسنطينة، سنة 2009، ص 60 .

تصنف الأخطاء المقترفة من قبل المتربص إلى أربع درجات (الفرع الأول) وتقابل كل درجة من درجات الأخطاء عقوبة تأديبية (الفرع الثاني)

الفرع الأول: الأخطاء الوظيفية

لقد تعددت التسميات والمصطلحات التي اطلقها الفقه والقضاء على تلك التصرفات التي يرتكبها الموظف العام تجعله تحت طائلة التأديب الإداري. فقد اعتمد المشرع الجزائري على مصطلح الخطأ التأديبي طبق لأحكام المادة 68 من المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 ديسمبر 1982 الخاص بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردي، كما نصت عليه المادة 124 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 24 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات في استعماله لفظ الخطأ المرتكب، وجاء من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية مصطلح الخطأ المهني ونفس المصطلح الذي اعتمده المرسوم 17-322 المتعلق بالمتربص في مادته.

يرجع الاختلاف في التسميات إلى كونها تتأثر مع الأفعال المرتكبة فجاءت مصطلح الجريمة التأديبية وهو تأثر بالجريمة الجنائية متى توفرت أركانها والمخالفة التأديبية وهو كل ما يخالفه الموظف عن قصد المهام المنوط له في إطار الوظيفة، أما مصطلح الخطأ المهني عندما لا تنتج إرادة الموظف لإيتاء ذلك الفعل¹.

كما لا يوجد تحديد مسبق للأخطاء المهنية بمعنى تعريف التصرفات التي لها وصف الأخطاء المهنية لارتباطها بأخطاء أخرى ومدى تأثيرها على الخطأ المهني، لذا وردت التشريع الجزائري خاليا من تعريف الخطأ المهني تاركا ذلك إلى مجهودات الفقه والقضاء.

1 - حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم اداري، جامعة الوادي، 2013/2014، ص 10.

أولاً : مفهوم الخطأ المهني

يعتبر الخطأ المهني الأساس أو نقطة الارتكاز الذي تدور حوله أي دراسة متعلقة بالتأديب في مجال الوظيفة العامة¹ فالتشريعات الخاصة بالوظيفة العامة تقتصر عادة على بيان واجبات المتربص والأعمال المحصورة عليه بصورة عامة ثم تنص على أن كل متربص يخل بهذه الواجبات طبقاً للمادة 160 من الأمر رقم 03/06 أو يخرج على مقتضاها أو يتصرف على نحو يخل بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبياً².

أ - التعريف التشريعي:

المشرع الجزائري لم يضع تعريفاً محدد للخطأ المهني، وذلك بالنظر إلى طبيعة الخطأ الذي ليس محددًا أو محصورًا في أفعال محددة، لذلك اكتفى بتحديد الحالات التي تعد أخطاءً تأديبية وقد حددها المشرع على سبيل المثال وما يقابلها من عقوبات تأديبية فقسمها إلى أربع درجات حسب جسامتها من البسيطة إلى الجسيمة³.

وكذلك المرسوم 17-233 المتعلق بالمتربص لم يذكر الأخطاء المهنية التي تستوجب تطبيق العقوبة عليه في مادته 27 فقرتها الأولى "يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسمه فيها غير أنه في حالة ارتكاب خطأ مهني..." وبالتالي أوجب المشرع نفس حالات الأخطاء المذكورة في الأمر 03-06 في الفصل الثالث "الأخطاء المهنية" من الباب الرابع تحت عنوان "النظام التأديبي".

نلاحظ من خلال استقراءنا للنصوص السابقة الذكر أن المشرع لم يأتي بتعريف دقيق للخطأ المهني إنما اكتف باستعمال عبارات متعددة كالتفسير ، والمساس بالطاعة، وعدم الانتباه والإهمال، أو عدم مراعاة اللوائح.

1 - عبدالقادر الشبخاني، القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي، دراسة مقارنة، طباعة 1، دار الفرقان، عمان، 1983، ص12.11.

2 - محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 118.

3- حاج سعيد يوسف الجزائري، الفصل التأديبي للموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص القانون الإداري، كلية القانون، جامعة اليرموك، 2015، ص35.

ب- التعريف الفقهي للخطأ المهني

الفقه الإداري الجزائري قد تعرض لتعريف الخطأ المهني على رأسها الدكتور عمار عوابدي على أنه: "المخالفات التأديبية هي ما يرتكبه العامل من اخلال بالتزاماته وواجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أم التراخي ، والخطأ في أداء مهام وواجباته الوظيفية أو الخروج والشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة"¹.

ج-التعريف القضائي للخطأ المهني

أما القضاء الجزائري فقد تعرض للخطأ المهني من خلال القرار مجلس الدولة الصادرة عن غرفة الثانية بتاريخ 2001/04/09 إذا كان الخطأ يمكن تك يفه بالخطأ الشخصي لارتكاب أثناء القيام النشاطات خاصة، وبالتالي لا علاقة له بالمرفق فانه بمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياء والتحفظ².

بعد استعراض إسهامات الفقه والقضاء في تعريف الخطأ المهني نلاحظ أن اغلب التعاريف سابقة الذكر رغم أنها اختلفت تباينت في الصياغة اللفظية ، إلا أنها جميعا تكاد تتفق في عناصر المكونة للخطأ الوظيفي يمكن حصرها في العناصر التالية:

- عدم وقوع هذا الخطأ إلا ممن تتوفر فيه صفة الموظف العام أو المتربص.
- أن يمس الخطأ بنظام المجتمع الوظيفي مما يخضع للمسائلة التأديبية، وهذا لا يمنع من مساءلة المتربص مذنبا أو جنائيا إن توفرت شروط المسؤولية.
- يعود الخطأ المهني إلى الإخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها بوجه عام أو نتيجة مخالفة قواعد العرف الإداري ذلك أن مصادر القانون التأديبي تشمل كافة القواعد القانونية أيا كان مصدرها.

ويشكل الخطأ المهني جريمة تأديبية بأركانها:

1 - عمار عوابدي، مبدا تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص332 .
2- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنتضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة2007، ص11.

- الركن المادي: العمل المرتكب من قبل المتربص ، يعتبر خطأ يستوجب جزاء تأديبي¹، ولكي يتحقق هذا الركن فلا بد أن يكون التصرف محدد أي يجب أن يثبت².
- الركن المعنوي: صدور الفعل عن إرادة واعية بغض النظر عن قصد الأضرار من عدمها.
- الركن الشرعي: تجريم الفعل المرتكب بمقتضى نص القانون.

كما يمكن تخلف الركن الشرعي في الجريمة التأديبية كون المشرع عمد إلى ذكر الأخطاء المهنية على سبيل المثال، ولم يحصرها في أفعال محدودة، مما يعطي للهيئة المستخدمة سلطة تكييف الأخطاء التي تشكل جرائم تأديبية.

ثالثاً - أنواع الأخطاء التأديبية

ذكرت المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 أن المتربص خلال فترة التربص يخضع إلى نفس الحقوق والواجبات المنصوص عليها بالنسبة للموظف بموجب الأمر 06-03 وكذلك الأمر بالنسبة للنظام التأديبي الذي يشمل الأخطاء والعقوبات التأديبية. نجد أن المشرع قد درج على تسبيق العقوبات التأديبية عن الأخطاء التأديبية لعل الحكمة من ذلك تكمن في اتجاه إرادة المشرع إلى ترهيب الم تربص من خلال سرد العقوبات دون الحاجة إلى ربط كل خطأ ويقابله من عقوبة، أو محاولته لوضع نظام قانوني متكامل يعنى به من كل جوانبه، وأياً ما كان الأمر، فإن هذه الأخطاء قد صنفها إلى أربع درجات حسب درجة جسامتها³ من خلال المادة 177 من نفس الأمر، والتي جاء فيها مايلي :

¹ - يحي علي قاسم سهل، فصل الموظف العام، مذكرة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2005، ص70.

² - مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص45.

³ - فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطنة سلفاني، المرجع السابق، ص147.

1- أخطاء من الدرجة الأولى¹

2- أخطاء من الدرجة الثانية²

3- الأخطاء من الدرجة الثالثة³

4- أخطاء من الدرجة الرابعة⁴

كما أضاف المشرع الجزائري في المادة 184 من نفس الأمر خطأ آخر لم يرد تصنيفه ضمن أي درجة، وهي في حالة تغيب المتربص لمدة تزيد عن 15 يوم متتالية

-
- 1 - المادة 178 من نفس الأمر على مايلي "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح"
- 2 - المادة 179 "يعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم المتربص بما يأتي :
- المساس سهوا أو إهمال بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.
 - الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181"
- 3 - المادة 180 "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بمايلي :
- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
 - إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
 - رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
 - إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
 - استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة."
- 4 - المادة 181 من قانون الوظيفة العامة "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الرابعة الأعمال التي إذا قام الموظف:
- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
 - التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
 - إتلاف وثائق إدارية قصد إساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
 - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
 - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من نفس الأمر."

على الأقل وهذا دون مبرر مقبول حسب المادة 29¹ في فقرتها الأولى من المرسوم التنفيذي 17-322 فتتخذ هنا السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب وهي أشد عقوبة بعد إعداده وفقا لكيفيات تحدد وفقا للتنظيم، وذلك من خلال المرسوم التنفيذي 17-321 المحدد لكيفيات إجراء العزل في المؤسسات والإدارات العمومية.

كما لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية وهي التسريح أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية²، بينما المتربص محل عقوبة التسريح التأديبي أو العزل لا يمكن أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية وذلك لمدة ثلاث 3 سنوات.

يتضح من المواد السابق ذكرها أنها تعتبر أكثر الأخطاء خطورة وأشدّها من سابقتها، وهو من الأخطاء التي يرتكبها المتربص على وجه القصد والعمد وذلك على سبيل الإخلال بالسير الحسن للمصلحة واستغلال المنصب لتحقيق مآرب غير مشروعة مقابل الاستفادة من امتيازات تقدم لتأدية الخدمة وهو ما يسمى الانحراف بالسلطة، كذلك التعدي على الغير أثناء أوقات العمل، اللجوء إلى نشاطات أخرى غير منصبه أو وظيفته لتحقيق أرباح زيادة على راتبه.

الفرع الثاني : العقوبات التأديبية

العقوبات التأديبية ترتبط ارتباطا وثيقا بالواجبات المسندة إلى المتربص، فإذا ثبت الخطأ المهني له يقع على عاتق السلطة التأديبية تكليف الخطأ فتبدأ مباشرة عملية اختيار العقوبة المناسبة طبقا لأحكام الأمر 06-03. نلاحظ أنه في هذا الأمر تم النص صراحة على ضرورة الربط ما بين الأخطاء التأديبية والعقوبات التأديبية المناسبة لها³ في المادة

¹ - راجع المادة 29 من المرسوم 17-322.

² - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 155.

³ - محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2007/2008، ص 26.

183¹ منه التي ذكر فيها المشرع عبارة "تطبيق إحدى العقوبات التأديبية" للدلالة على وحدة العقوبة، إذ لا يجوز تطبيق عقوبتين على المرتكب للخطأ المهني، لأن كل خطأ مهني تقابله عقوبة تأديبية.

فقد أخضع المتربص لعقوبات خاصة وذلك ضمن المادة 27 من المرسوم التنفيذي 322-17، وعليه فمن الضروري التطرق إلى مفهوم العقوبة التأديبية (أولاً) وتحديد العقوبات (ثانياً) التي لا بد على السلطة (ثالثاً) أن تلتزم بها.

أولاً: مفهوم العقوبة التأديبية

في ظل غياب تدخل السلطة التشريعية من أجل القيام بوضع تصنيف العقوبات، حاول الفقه تقديم العديد من التعريفات².

أ- التعريف التشريعي

لم يعرف المشرع العقوبة التأديبية في المرسوم 322-17 إلا أنه صنف العقوبات المقررة للمتربص أثناء ارتكابه خطأ مهني فقد نصت الفقرة الثانية من المادة 27³ على أن "غير أنه في حالة ارتكاب خطأ مهني، لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الآتية..."

من خلال نص المادة يتضح أن المشرع ذكر مصطلح "العقوبات التأديبية" للدلالة على أن المتربص لا يفلت من العقاب في حالة ارتكاب خطأ مهني من قبله، وذلك لتدرجه في ذكر العقوبات من الدرجة الأولى إلى الدرجة الرابعة بتوقيع عقوبات خاصة

1 - المادة 183 من الامر 03-06 التي تنص على مايلي: "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من ذات الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة، كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه".

2 - كتون بومدين، العقوبة الادارية وضمانات مشروعيتها، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوبكر بلفايد، تلمسان، 2011/2010، ص11.

3- أنظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي 322-17.

على المتربص أثناء فترة التربص، ولم يتم إخضاعه لنفس العقوبات المطبقة على الموظف وفقا لأحكام المرسوم 17-322.

ب-التعريف الفقهي

اختلفت التعاريف الفقهية للعقوبة التأديبية منهم من يقول أنها جزاء ومنهم من يقول أنها إجراء يمس الموظف في مركزه القانوني عامة.

وتعرف أيضا بأنها "عقوبة تمس الموظف في حياته الوظيفية سواء بإنقاص مزايا المادية، أو بإنهاء خدمته مؤقتا أو نهائيا"¹.

الأستاذ عمار عوابدي عرف العقوبة التأديبية على أنها "هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجراءات المقررة"².

بناء على العلاقة التنظيمية التي يخضع لها المتربص مع السلطة المختصة، تتميز العقوبة التأديبية بصفة المهنية بمعنى أنها لا تمس المخالف إلا في مصالحه الوظيفية³.

أن الهدف الذي ترمي إليه العقوبة التأديبية يختلف تماما عن الغرض الذي يسعى لتحقيقه الجزاء في القانون الجنائي، غير أن هذا الاختلاف في الهدف لا يمنع العقوبة التأديبية من أن تتأثر بالعقوبة الجنائية إذا كان المتربص محل متابعة جنائية⁴، وجدت من أجل ضمان سير المرفق العام ووسيلة لتمكنه في أداء رسالته والتي قد تظهر عيوب في البناء الإداري تمهيد لإصلاحه من ارتكاب المخالفات مستقبلا، وإصلاح المتربص من خلال تقويمه بواقعة الأخطاء التي ارتكبها حتى يتفادها، وعليه فالهدف الأساسي لها هو

1- سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف، مذكرة ماجستير تخصص قانون عام، فرع قانون منازعات الادارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2015، ص93.

2- عمار عوابدي، المرجع السابق، ص336.

3- محمد ماجد ياقوت، التحقيق في مخالفات التأديبية مشاة المعارف، الاسكندرية، 202، ص 79.

4- سعيد بو شعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، د م ج، 2005، ص94.

الوقاية¹. كما أن توقيع العقوبة التأديبية على المتربص قصد تأديبه بسبب ارتكابه خطأ مهني، يؤدي إلى معرفة العقوبة المناسبة له.

ثانيا تصنيف العقوبات

قد يكون العديد من الأخطاء المهنية موضوع عقوبة تأديبية واحدة، نظرا لان سلطة التعيين لها سلطة اتخاذ العقوبة المناسبة من بين عقوبات الدرجة الواحدة، إذ بين المشرع الجزائري في المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 وفقا لأحكام الفقرة الثانية² من أن تحديد العقوبات التأديبية، المطبقة على المتربص يتوقف على النتائج المترتبة على السير الحسن للمصلحة، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام، تتضمن تصنيف العقوبات التأديبية حسب جسامه الاخطاء الى أربعة درجات.

1- العقوبات الدرجة الاولى :

قد تكون شفوية، كما قد تكون كتابته حدد المشرع عقوبات هي الانذار الكتابي والتوبيخ.

فالإنذار الكتابي: يحمل معنى التنبيه واللوم معا ويكون بإشعار المتربص تحرير بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الاخلال بواجبات وظيفته مستقبلا ويختلف الانذار الشفهي عن الانذار الكتابي في أن الأول يتم تبليغه لفظيا للمعنى أما الثاني يدرج ضمن ملفه لإداري. أما التوبيخ، أكثر درجة من الانذار يسجل فالباقي ملفه.

2-العقوبات من الدرجة الثانية والثالثة :

العقوبات من الدرجة الثانية في الفقرة الرابعة من ذات المرسوم المتمثلة في التوقيف عن العمل يوم إلى ثلاثة أيام وكذا العقوبة من الدرجة الثالثة والمتضمن التوقيف عن العمل من 4 ايام الى 8 ايام.ونصت المادة 28 من ذات المرسوم³ "كما يمكن توقيف

1 - كمال رحماوي، تاديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه، ص 88.

2 - أنظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

3 - أنظر المادة 28 من المرسوم التنفيذي 17-322.

المتربص عن مهامه، طبقا لأحكام المادتين 173،174 من الأمر رقم 03\06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه وفق الأشكال الخاصة بالموظف. "من خلال استعراض هذه المادة أن التوقيف عن العمل إجراء تحقيق تتخذه الإدارة بموجب قرار التوقيف الذي لا يمكن ان يكون محل دعوى قضائية لأنه ليس قرار نهائيا.

3-العقوبة من الدرجة الرابعة: حددها المرسوم التنفيذي 17-322 إلى:

- التسريح عقوبة من الدرجة الرابعة وذلك دون إشعار مسبق أو تعويض هذه العقوبة أشد قسوة على الاطلاق إذ يحرم المتربص من حقه في منحة التقاعد وبمجرد توقيفه يعتبر كأنه لم يتقلد وظيفة عمومية يوما ما ، ويرى الاستاذ: سعيد مقدم أن المشرع الجزائري قد أفرط في آثار التسريح أو العزل في نص المادة 184 من الامر 03\06 عندما منع الموظف محل العقوبة التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية¹.

بالرجوع الى الفقرة الاخيرة من المادة 27 من المرسوم التنفيذي التي تنص على ما يلي كما تصدر العقوبات التأديبية ازاء المتربص، من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين طبقا للتشريع والتنظيم المطبقين على الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها حيث حدد السلطة المختصة بالتأديب وكذا قيد المشرع بتحديدده للعقوبات.

-العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الاعذار، بغض النظر في الضمانات التأديبية والقانونية الاساسية² بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الاعذار، بغض النظر في الضمانات التأديبية والقانونية الاساسية ، إذ يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل متربص في الخدمة يتغيب خمسة عشر 15 يوما متتالية، على الاقل دون عذر مقبول اي كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجية عن إرادة المعنى، مثبت قانونا، ويرتبطان على وجه

1 - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص438.

2 - راجع المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

الخصوص مايلي:-الكوارث الطبيعية -العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير-
المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعنى بمنصب عمله.

وذلك بعد توجيه إعدار أول خلال غياب المتربص يومي (2) عمل متتاليين توجهه إلى
آخر عنوان مسجل في ملفه الاداري للالتحاق بمنصب عمله فور تبليغ طريق بريدي
برسالة مضمن ظرف موسى عليه مع إشعار باستلام وإذا لم يلتحق المتربص بمنصب
عمله بعد انقضاء خمسة ايام عمل ابتداء من تاريخ الاعذار الأول أو لم يقدم مبرر
لغيابه, توجه له الادارة اعدار ثانيا¹.

وفي حالة عدم التحاق المتربص في نهاية يوم بعد الاعذارين تقوم السلطة التي لها
صلاحية التعيين بعوله فورا بقرار معلل يسري من تاريخ أول يوم من غيابه و يبلغ قرار
العزل للمعنى في اجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه طبقا للمادة 12 من ذات
المرسوم ويتضمن التبليغ وجوبا ملاحظة تعلم المعنى ببلن قرار العزل يمكن ان يكون محل
تظلم لدى السلطة الاداري أصدرته, وذلك في أجل شهرين ابتداء من تاريخ تبليغه كما
يمكن إلغاء قرار العزل إذا صدر مخالفا لأحكام المرسوم².

إذا قدم المتربص المعزول مبررا مقبولا خلال المنصوص عليها في المادة بعد
دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحية الوثائق المقدمة وبعد أخذ رأي
اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة إزاء السك أو الرتبة اللذين ينتمي اليهما,
ويعاد ادماجه دون اثر مالي رجعي ولا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل
المعنى خلال الاجل المحدد في الفقرة 1 من المادة³ 13. كما يجب على المتربص الذي
تم عزله بسبب اهمال المنصب والذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصب
عمومي للمرة الأولى أن يسدد جميع مصاريف التكوين طبقا للتنظيم المعمول به فقرة 2
من المادة 29 من المرسوم 17-322.

¹ - أنظر المادة 05 من المرسوم 17-321.

² - أنظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي 17-321.

³ - أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-322.

ولا يمكن المتربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب اهمال المنصب ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث 3 سنوات¹.

مقارنة لما تم ذكره ان المرسوم 17-322 لم يعرف العقوبات وإنما صنفها حسب درجة خطورتها من المادة 27 كما أن المشرع أضاف عقوبات مالية تتمثل في تسديد مصاريف التكوين طبقا للفقرة 2 من المادة 29 وأعطى فرصة للمتربص من حرمانه في حق التوظيف نهائيا بل حدد مدة انقطاعه عن التوظيف لمدة 3 سنوات عكس ما ذكر في الأمر 03\06 الذي شدد في العقوبة وأكد على عدم ممارسة الموظف للوظيفة مرة أخرى، وعدم ذكره للأخطاء المهنية والتي إعتدها من قانون التوقيف العمومية في المواد 178 إلى 181 منه وكذلك التوقيف الذي أخضعه لأحكام المادتين 173 و 174 من ذات الأمر والذي يتضح جليا في المادة 28 من المرسوم 17-322 بالاضافة الى التسريح دون اشعار مسبق او تعويض. من خلال سلم العقوبات المذكور نجد ان المشرع قد نص على كل عقوبة بما يتماشى ودرجة خطورة الذنب المقترف من قبل المتربص .

المطلب الثاني : السلطة المختصة بالتأديب

يقصد بالسلطة التأديبية تلك الجهة التي عينها المشرع² لتطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالوظيفة العامة، بحيث أنه لا يجوز لآية جهة أخرى ممارسة هذا الاختصاص إلا بتفويض من تلك الجهة و طبقا للضوابط والشروط القانونية للتفويض³. كما تلعب دورا مهما في تحديد كل من المخالفة التأديبية واختيار العقوبة التأديبية المناسبة لها.

وأسندها إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين وحدها (الفرع الأول) إضافة إلى آلية اعتبرت مميزة في النظام الشبه القضائي والذي انتهجته الجزائر هو خطوة للتقليل من

¹ - أنظر المادة 30 من المرسوم التنفيذي 17-322.

² - نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، مصر، ط2، 2002، ص441.

³ - محمد علي الخلايلة، المرجع السابق، ص118.

ازدواج الاختصاص الناتج عن الجمع بين وظيفتي الاتهام والحكم تتمثل في استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء (الفرع الثاني).

الفرع الأول: السلطة التي لها صلاحية التعيين

إن سلطة التأديب في الوظيفة العمومية هي جزء من السلطة التي لها صلاحية التعيين ومظهر من مظاهرها، مما يستوجب بيان مفهوم السلطة التي لها صلاحية التعيين (أولا) والاجراءات التأديبية (ثانيا).

أولا: مفهوم السلطة التي لها صلاحية التعيين

يجب الإشارة إلى أن الاختصاص الأصلي في توقيع العقوبات التأديبية¹ من خلال المادة 162 من الأمر 03-06 هو من نصيب السلطة التي لها صلاحية التعيين التي لها صلاحية التعيين، وهذا ما أكدته المادة 27 في فقرتها الأخيرة من المرسوم التنفيذي 17-322 بقولها "تصدر العقوبات التأديبية إزاء المتربص، من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين طبقا للتشريع والتنظيم المطبقين على الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها".

يتضح لنا من نص المادة أن المشرع استعمل مصطلح "صلاحية التعيين" للدلالة على اختصاصها في هذا المجال فقد منح للهيئة المستخدمة حق تسليط الجزاء التأديبي على المذنب، وردت في المادة 95 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أنه "تعود صلاحية تعيين الموظف إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها".

وبالتالي فممارسة سلطة التأديب ذو طابع مقيد بنصوص قانونية حددت في المادة 163 من الأمر 03-06 وكذا المواد 27-28-29 من المرسوم 17-322²، وعلى اعتبار أن التفويض يحتل مكانة هامة بين موضوعات القانون الإداري بوجه عام وموضوع التأديب بوجه خاص، فقد أجاز المشرع العمل بالتفويض في التأديب الوظيفي لبعض

¹ - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، د.س.ن، ص 08.

² - أنظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

السلطات والتي تضمنتها أحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 على أنه "يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة سلطة التعيين وسلطة التسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته"¹.

وفي هذا الإطار يتلقى مسؤول المصلحة تفويضا بقرار من الوزير المعني بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والتي تستوفي إمكانية تفويض الرئيس الإداري لسلطة التأديب .

ثانيا: الاجراءات التأديبية المقررة السلطة التي لها صلاحية التعيين

تنطلق من الرئيس الإداري، الذي يعتبر محركها، وإن كان لا ينفرد إلا بتوقيع العقوبات التي هي ليست على درجات من الشدة، لأن المشرع قد أناط اختصاص إصدار القرار التأديبي المتضمن العقوبات التأديبية لهجتين هما : السلطة الرئاسية ومجالس التأديب، وسيتم بيانه كالاتي :

أ- اتخاذ الجزاء التأديبي من قبل سلطة التعيين

وردت في المادة 95 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أنه "تعود صلاحية تعيين الموظف إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها".

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 فإن سلطة التعيين التي تمارس حق التأديب هي :

- الرئيس المباشر (مسؤول المصلحة) للموظف المخطئ تأديبيا.
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.

1 - المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول نوفمبر عام 1410 والموافق لـ 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارة المركزية، الولايات، البلديات، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.

وتجدر الإشارة أنه لم يتم ذكر المسؤول عن تأديب المتربص ضمن أحكام المرسوم التنفيذي 17-322 بل اكتفى المشرع بذكر سلطة التعيين.

ب- نطاق اختصاص سلطة التعيين

إن طبيعة العقوبة المراد توقيعها، هي التي تحدد كيفية اتخاذها وتحدد دور اللجان التأديبية.

1 عقوبة الدرجة الأولى والثانية

منح المشرع الجزائري للسلطة الرئاسة تسليط العقوبات التأديبية الأولى بشريطة تسبب قرارها التأديبي، فلم يلزمها باستشارة أي هيئة أو التقيد برأي جهة معينة، لقد حددها المشرع لسلطة التعيين¹. ويرجع إطلاق يد السلطة الرئاسية في هذه الدرجة من العقوبات لقلة أهميتها وبساطتها مقارنة بالعقوبات الأخرى.

2 عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة

تتخذها السلطة المكلفة بالتعيين بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي والتي تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتجاوز خمسة و أربعين يوما (45) من تاريخ إخطارها طبقا للمادة 165 فقرة 2 من الأمر 06-03. وفي هذه الحالة يستفيد الموظف من ضمان والمتمثل في حال عدم مراعاة أجل إحالة الملف التأديبي على اللجنة يترتب عنه سقوط الخطأ.

هذا ما إتبعه المشرع طبقا لأحكام المادة 27 في حالة تأديب المتربص من الدرجة الرابعة أثناء تطبيق عقوبة التسريح حسب المادة 26 فإنه يتم إصدار الترسيم، أو تمديد فترة التربص، أو تسريح المتربص، حسب الحالة. بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية

1 - يوسف السبتي، الأنظمة المختلفة في تأديب أعوان الدولة، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، معهد الحقوق بن عكنون، 1987/1986، ص 146.

التعيين بعد الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء". أما بالنسبة للعقوبة المقررة للمتربص من الدرجة الثالثة فتتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين وفقا للفقرة الاخيرة من المادة 27 منه.

الفرع الثاني: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية، استحدثتها نظام الوظيفة العمومي الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية،¹ وحسن تطبيق النصوص القانونية والحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات لها دور هام قانوني في تسيير حياة الموظف العمومي² مهنيا وهذا ينطبق عموما على المتربص باعتباره عنصر في الوظيفة. وتتشكل من طرفين هما الإدارة والموظف، ويعدد متساوي.

أولا: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعد اللجان الادارية المتساوية الأعضاء أهم وسائل إقامة والبحث عن التوازن بين الضروريات القسوى للإدارة، بمقتضى الفعالية والمصالح الفردية للمتربص. لم يعرف المشرع هذه اللجنة بل ذكرت ضمن الأمر 06-03 في الفصل الثالث من الباب الثالث منه تحت عنوان هيئات المشاركة والطقن، حيث نصت المادة 62 على أنه "تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء..." واكتفى بالإعلان الرسمي عن اللجان دون إعطاء تعريف لها، وكذلك الأمر بالنسبة للمرسوم 17-322 أشار إليها في المواد 3-13-26 منه وذلك في المسائل المتعلقة بالوضعيات الخاصة بالمتربص كالترسيم، التسريح... الخ. تاركا ذلك للفقهاء إلا أنه لم يعثر على تعريف لها ماعدا تعريف الأستاذ ELIANE AYOUB الذي عرفها على أنها "هيئات تتدخل في كافة مراحل المسار المهني للموظف"³.

¹ - محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 132.

² - أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر، 1989، ص 3.

³ - Eliane Ayoub, la fonction publique en vingt principes, 2eme Editon frison roche, paris, 1998, p 185

نستخلص أن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء يمكن تعريفها على أنها "هيئات استشارية في نطاق الوظيفة العامة تتكون من عدد متساو من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة تهتم بالمسائل الفردية التي تخص الموظفين كالتثبيت، الترقية والتأديب ..."

باستقراء نص المادة 63 من الأمر 03-06 فإنه تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين¹، إذ يعين ممثلوا الإدارة في هذه اللجنة بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني خلال 15 يوما الموالية لإعلان نتائج انتخاب ممثلي الموظفين² في الإدارة المركزية، وهو ما نصت عليه المادة 72 من ذات الأمر يتم تعيينهم من قبل الهيئة التي لها سلطة التعيين بموجب قرار من الوالي، وفي الحالتين بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة³ متى توفرت فيهم الشروط التالية :

- أن يكون من رؤساء المصالح الذين لهم سلطة على الموظفين التابعين للجنة .
- أو الذين يمارسون رقابة على هذه الإدارة ولهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة .
- أن يكون له صفة الترسيم .

أما إذا كان عدد الموظفين الذين لهم رتبة متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف في الإدارة الواحدة أمكن تعيين ممثلي هذه الإدارة من بين الموظفين الأدنى رتبة منهم مباشرة.

وتجدر الإشارة أن ممثلي الموظفين منتخبون، أي الموظفين رضوا بهم مسبقا فإنه لا بد من احترام هذا الشرط بالنسبة لممثلي الإدارة. كما يشارك المتربصون في انتخاب ممثلي الموظفين حسب المادة 89 من الأمر 03-06، كما نصت المادة 13 من المرسوم 17-322 على أنه: "لا يمكن أن ينتخب المتربص في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الرتبة المقرر ترسيمه فيها. غير أنه، يمكن المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة" استنادا لنص المادة 13 في فقرتها الأولى نلاحظ أن

1 - وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماجستير، قسم علوم التسيير ، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011، ص 83.

2 - سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 120.

3 - التعليم رقم 20 المؤرخة في 1984/06/26، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين، ولجان الطعن.

المشرع استثنى المتربص من الانتخاب وجعله من الفئات التي لا يمكنها الترشح كعضو في اللجنة وهذا ما نصت عليه المادة 84 من الامر 06-03 على أن "الموظفين المتربصين هم الذين يخضعون لفترة تربص قبل التثبيت".

مدة العضوية لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد طبقا للمادة 5 من المرسوم 10-84 ويلاحظ أن هذه المدة معقولة نسبيا فهي ليست بالمدة القصيرة ولا بالطويلة، وطبقا للمادة 8 من المرسوم 10-84 يجب أن يتم تحديد اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وجوبا خلال 4 أشهر على الأكثر و15 يوما على الأقل قبل تاريخ إنتهاء مدة عضوية الأعضاء الحاليين¹.

ثانيا: اختصاصات اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

نصت المادة 91 من الامر رقم 06-03 على أنه "تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الادارية للمتربص إلى اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء".

وهذا ما أكدته المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بقولها " تنتظر اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المؤهلة إزاء الرتبة التي من المقرر ترسم المتربص فيها في المسائل المتعلقة بالوضعية الادارية التي تخصه، لا سيما في مجال الترسيم أو تمديد التربص أو التسريح عند انتهاء فترة التربص".

يفهم من صياغة المادة 91 من الأمر 06-03 وكذا المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 17-322 أن اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء تختص بالمسائل المتعلقة بالوضعية الادارية إزاء الرتبة التي من المقرر للمتربص عند انتهائه من فترة التربص أما ترسيمه أو تمديد فترة التربص أو التسريح، وبالتالي تتولى اللجان نوعين من الاختصاصات، اختصاصات عامة تهتم بجميع المسائل الفردية الخاصة بالحياة الوظيفية للمتربص كهيئة استشارية (1) وكلجنة ترسيم (2) اضافة إلى اختصاصات خاصة بالمجال التأديبي (3) ينظر في القضايا التأديبية المعروضة عليه.

1 - مليكة أولاج، نظام اللجان الادارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010/2011، ص 95.

1/الاختصاص الاستشاري

تبدي اللجان رأيا استشاريا في المسائل الفردية التي تخص المتربصين سواء تعلق الأمر بتمديد فترة التربص، النقل الاجباري، والإدارة ملزمة باستشارتها في مجال العقوبات، وإلا تعرضت قراراتها للإلغاء.

1- تمديد فترة التربص

تنص المادة 83 من الأمر 06-03 على أن "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" كما نصت المادة الثانية من المرسوم 17-322 "يعين بصفة متربص كل عون في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقا 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، طبقا للأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم".

يتضح من النصوص القانونية أن المتربص يعين في رتبة من رتب الوظيفة العمومية يخضع لفترة تربص اختباري اجبارية، وذلك للتأكد والتحقق من كفاءته وصلاحيته لشغل الوظيفة قبل ترسيمه وذلك لإضفاء صفة الموظف العام عليه¹. وهذا ما أكدته المادة 14 من نفس المرسوم التنفيذي بقولها "يلزم المتربص بقضاء فترة التربص كلها المحددة بموجب القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه قبل ترسيمه".

وقد حددت فترة التربص بمدة سنة، كما أن الترسيم بشرط ألا وهو مدة التربص التي لا تقل عن سنة من الخدمة الفعلية تبدأ من تاريخ تنصيب المتربص وذلك طبقا

1 - كمال رحماوي، المرجع السابق، 116.

للمادة 17 من ذات المرسوم التنفيذي التي نصت على أنه "تحدد مدة التربص الاختباري بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فور تنصيب المتربص".

كما نصت المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 على أن "يمكن تمديد مدة التربص مرة واحدة لفترة مساوية لها، بعد رأي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة، إذا لم يسمح تقييم المتربص بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للتربص. وفي هذه الحالة مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة وأحكام المادة 19 أدناه، فإن فترة التربص لا يمكن أن تتجاوز سنتين (2)".

نستخلص من المادة أن المشرع قد حدد مدة التمديد لفترة التربص التي لا تتجاوز السنتين، وبالتالي في قابلة للتمديد مرة واحدة لسنة عند نهاية فترة التربص التي اجتازها المتربص وذلك في حالة وجود تقييم سلبي للمتربص، ترسل السلطة التي لها صلاحية التعيين القيم الخاص بالمتربص إلى اللجنة المتساوية الأعضاء التي تبدي رأيها بشأنه بتمديد المدة بدل الترسيم، كما لا تحتسب كل فترات العطل والغيابات المنصوص عليها بموجب أحكام هذا المرسوم، باستثناء فترات العطل السنوية وأيام الراحة القانونية مما يتبين لنا أن فترة التربص تنقطع في حالتين هما:

- الحالة الأولى: المتربصة المتواجدة في عطلة الأمومة التي تستفيد من هذه الأخيرة طبقا للمادة 6 من ذات المرسوم التنفيذي¹ التي تحيلنا لأحكام المادتين 213 و214 من الأمر 03-06 الذي يقضي بأن المرأة المتربصة تستفيد من خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة والتي بمجرد انتهاء هذه العطلة تستفيد المرأة المرضعة لمدة سنة ساعات الرضاعة التي حددت بساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية وتوزع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب المتربصة، إذ لا تحتسب كفترة تربص يتم تمديد هذه الفترة بعد استئناف المتربصة للعمل.

¹ - أنظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

- أما الحالة الثانية: تتعلق بالمتربص المستدعي لأداء "الخدمة الوطنية"¹ عند انتهاء التجنيد ولم يكمل فترة التربص قبل ترسيمه فان الفترة الباقية من التربص تستأنف ابتداء من تاريخ إعادة إدماجه في رتبته، وفي هذه الحالة إذا حصل على تقييم غير مرضي فيتم تمديد مدة التربص.

تكون السلطة الادارية ملزمة بأخذ رأي قبل اتخاذ القرار الاداري دون الالتزام بمضمونه كما هو الحال مع استشارة اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء فيما يخص تمديد فترة التربص للمتربص².

2- النقل الإجباري

تعد الادارة بشكل دوري جدول خاص بالمناصب الشاغرة، وتأخذ الإدارة رغبات الموظفين في حدود ضرورات المصلحة³. ومعنى ذلك تخصيص مناصب شاغرة لنقل الموظفين حسب رغباتهم وذلك عن طريق تسجيل رغبته للمشاركة في الحركة النقلية التي تنظم مرة كل سنة تتم دراستها من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء إلا أن هذا لا ينطبق على المتربص حسب المادة 88 من الأمر رقم 03-06 التي نصت على أنه "لا يمكن نقل المتربص... من خلال نص المادة تبين لنا أن المتربص لا يستفيد من حق النقل .

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في الفقرة الثانية من المادة 15 التي نصت على أنه "ولا يمكن نقله خارج إدارته المستخدمة، ما عدا للضرورة الملحة للمصلحة" وهذا ما أكدته المادة 158 من الأمر 03-06.

يتضح من نص المادة أن المشرع لم يمنح المتربص حق النقل خارج إدارته المستخدمة إلا أنه أورد استثناء بخصوص نقل المتربص لكن لا يستفيد من هكحق

1 - أنظر المادة 8 من المرسوم التنفيذي 17-322 .

2 - عصام نعمه إسماعيل، الطبيعة القانونية للقرار الإداري، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص407.

3 - أنظر المواد 156، 157، 158 من الأمر 03-06 .

وإنما نقله جبرا وذلك لضرورة المصلحة، كما أن المادة لم تشر إلى ضرورة استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لكن من استخلاص نص المادة 91 من الأمر رقم 06-03 والمادة 3 من المرسوم التنفيذي 17-322 أن وضعية النقل الجبري للمتربص تقوم اللجنة بدراستها، كما لا يمكن للموظف رفض نقله من مكان إلى مكان آخر لفائدة المصلحة شريطة عرض ملفه الإداري على لجنة الموظفين لإبداء الرأي¹.

وفي حالة اعتراض الم تربيص ولا يلتحق بمنصب عمله ما يجعله في وضعية اهمال المنصب التي تسمح للإدارة بفضله إذ نصت المادة 184 من ذات الأمر على أنه "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب اهمال المنصب بعد الاعذار." وهذا ما أكدته المادة 29 من المرسوم 17-322 الذي حدد الاعذار بمرتين قبل اتخاذ إجراء عزل المتربص، إضافة إلى تسديد جميع مصاريف التكوين ذكرت في الفقرة الثانية من المادة 29 من ذات المرسوم بقولها "يجب على المتربص الذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى، الذي تم عزله بسبب اهمال المنصب، أن يسدد جميع مصاريف التكوين طبقا للتنظيم المعمول به."

تلجأ الإدارة إلى إجراء النقل دون تسجيل في جدول النقل وذلك بإصدار قرار نقل وادعت في ذلك ظروف معينة مجسدة لضرورة المصلحة، فإن عليها استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء بعد ذلك إذا أصدرت اللجنة رأيا مخالفا فعلى الإدارة احترام هذا الرأي وسحب قرار النقل، وإلا كان قرارها مشوبا بعيب مخالفة القانون والشكل، ويكون خاضعا لدعوى الالغاء أمام الجهة القضائية المختصة².

وفي حالة عدم أخذ الإدارة برأي اللجنة أو لم تتم بالاستشارة القبلية أو البعدية فإن قرارها يكون مشوبا بعيب الاجراءات والتي تهدف إلى تنوير السلطة المختصة وفي بعض الحالات بمثابة الضامن لإحترام أكثر الحقوق ومصالح الأشخاص.

¹ - مجلس الدولة ، الغرفة الثانية ، قرار رقم 005485 الصادر بتاريخ 2002/07/22، مجلة مجلس الدولة ، العدد 5، 2004، ص164.

² - آت ملويا لحسن بن شيخ، الملتقى في قضاء مجلس الدولة، دار هومه، الجزائر، 2005، ص 259-263.

3- رفض قبول الاستقالة

للمتربص الحق في الاستقالة التي يمارسها طبقاً لأحكام المواد من ¹ 217 إلى 220 من الأمر رقم 03-06 أي تطبق عليه نفس الأحكام المتعلقة بالموظف و كذا اجراءاتها. تعرف الاستقالة بأنها تعبير الم تربص عن ارادته الصريحة ² ورغبته في ترك العمل في الادارة ولا ينتج عن هذا التعبير أثر إلا بموافقة الادارة من تاريخ هذه الموافقة³. وذلك بطلب مكتوب من الم تربص يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع علاقته الوظيفية بالادارة بصفة نهائية ويرسل الطلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين ويتم الرد من قبل السلطة المؤهلة بقرار في أجل شهرين أو تأجيلها لمدة شهرين ابتداء من انقضاء الأجل الأول وتصبح مقبولة بصفة قانونية بانقضاء الأجل الأول. كما يجب استشارة اللجنة دون الزامية الأخذ برأيها، وفي حالة عدم رفض الادارة الرد أو سكوتها لمدة 3 أشهر من ايداع الطلب فيسوغ للمعني رفع أمر إلى اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء التي تصدر رأياً معللاً ثم تسليمه إلى السلطة التي تمارس حق التعيين.

نلاحظ أن هناك وضعيات ليست مقررة للمتربص ⁴ حددها طبقاً للمادة 15 من المرسوم التنفيذي 17-322، لأنها حقوق أوردتها المشرع للمتربص بعد ترسيمه واكتسابه صف الموظف العام، وبالتالي عدم استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء⁵.

(2) الاخصاص كلجنة ترسيم

الترسيم إجراء يتم من خلاله تثبيت المتربص الذي كانت فترة تجربته مجدية في رتبه طبقاً للمادة رقم 4 من الأمر رقم 03-06 أو منصب عمله، وذلك باقتراح من قبل السلطة السلمية ويتوقف ذلك على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تبدي

1 - راجع المادة 12 من المرسوم التنفيذي 17-322 .

2 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 216.

3 - حمدي قبيلات حمدي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ص 362.

5 - نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي 17-322 على أنه "لا يمكن المتربص أن يتدب أو يوضع في حالة

استيداع أو تحت التصرف. ولا يمكن نقله خارج إدارته المستخدمة، ماعدا للضرورة الملحة للمصلحة".

رأيها إزاء الرتبة التي من المقرر ترسيم المتربص فيها المنصوص عليها ضمن أحكام المادة 03 من الرسوم التنفيذية 17-322، تبعا لإجراءات معينة ومحددة سلفا وذلك من خلال دراسة استمارات نهاية التربص، وذلك بعد التسجيل في قائمة التأهيل للوظيفة وفقا للمادة 86 من الأمر 03-06 .

تقوم الإدارة المستخدمة بإعداد قائمة تضبط فيها أسماء المترشحين المؤهلين للترسيم، إضافة إلى تقرير الرئيس السلمي أو نتيجة الامتحانات المهنية والخبرة حسب القوانين الخاصة بكل سلك، سواء بترسيم المتربص لاكتساب صفة الموظف لا يتم إلا بعد صدور قرار الترسيم¹، أو التمديد لفترة مماثلة أو التسريح دون إشعار مسبق وتصدر قرار بذلك اثرانتهاء فترة التربص التي حددت مدتها بسنة.

وقد نصت المادة 9 في فقرتيها الثانية والثالثة من المرسوم 17-322 على أنه "في حال ترسيم المتربص المعني بعد إنتهاء فترة التربص هذه، فإن الترسيم يسري ابتداء من التاريخ الموافق لنهاية المدة القانونية للتريبص، كما هو منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص المطبق عليه. وفي حال تمديد فترة التربص، فإن ترسيم المعني إذا تم إقراره يسري ابتداء من التاريخ الموافق للنهاية الفعلية للفترة الجديدة للتريبص."

كما أقرت المادة 16 من ذات المرسوم على أنه "عندما يلزم المتربص بموجب القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه، بمتابعة تكوين تحضيره لشغل المنصب أو استيفاء إجراء خاص قبل ترسيمه، فإنه لا يرسم في رتبته إلا إذا استوفى هذا الإجراء. غير أن ترسيم المتربص المعني يسري ابتداء من تاريخ نهاية فترة التربص، كما هو منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه."

يتضح من خلال نص المادة أن المشرع حدد تاريخ الترسيم تبعا لحالتين:

-الحالة الأولى: الترسيم دون تمديد فترة التربص يسري تاريخ الترسيم ابتداء من تاريخ انقضاء فترة التربص.

¹ -Essaid taib, droit de la fonction publique, edition-distribution homa,alger,2005,p133.

-الحالة الثانية: الترسيم بعد التمديد في هذه الحالة يسري تاريخ الترسيم من تاريخ انقضاء فترة التمديد أي الموافق لتاريخ الانتهاء الفعلي لفترة التربص الجديدة.

-الحالة الثالثة: إذا تابع المتربص تكوين تحضيره لشغل المنصب فإن تاريخ ترسيمه يسري ابتداء من تاريخ نهاية فترة التربص. وقد شدد المشرع في هذا الاجراء إذ جعل مصير المتربص في الترسيم مرهون بشرط استيفاء التكوين التحضيري لشغل المنصب. يستخلص من أحكام المادة أن هناك بعض الفئات من المتربصين يتم إعفاؤها¹ من اجتياز فترة التربص وبالتالي إمكانية الترسيم المباشر للمتربصين المنتمين للأسلاك خاصة تقضي لبعض الرتب التي تتطلب مؤهلات عالية².

(3) الاختصاص ذات الطابع التأديبي

سبق أن أشرنا إلى أن المتربص يخض إلى النظام التأديبي للرتبة التي سيتم ترسيمه فيها، وطبقا للمادة 10 من المرسوم رقم 84-10³ يكتسب رأي اللجنة طابعا إلزاميا فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة كاللتنزيل في الرتبة أو الدرجة، وبصدور الأمر 06-03 امتد الاختصاص إلى عقوبات من الدرجة الرابعة وفي حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً وفقا للمادة 168 الفقرة الثانية من نفس الأمر .

تكيف السلطة المختصة بالتعيين الأخطاء المهنية إلى كونها تشكل عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة وقبل توقيعها للعقوبة، يجب الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي⁴، حيث يتم إخطارها بالدعوى في أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ، وعلى اللجنة أن تثبت في القضية المعروضة عليها في أجل

¹ - المادة 23 من المرسوم التنفيذي 17-322 التي تنص على مايلي: "باستثناء بعض الأسلاك التي تقضي نمط ترسيم خاص، يتم تقييم المتربص كل ثلاثة (3) أشهر من طرف المسؤول السلمي عن طريق استمارة تقييم فصلية".

² - ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، دار المجلد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص58.

³ - المادة 10 من المرسوم رقم 84-10 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

⁴ - بن علي عبد الحميد، طرق إنقضاء العقوبة التأديبية ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2010/2011، ص89.

لا يتعدى 45 يوما من تاريخ اخطارها، وينظر المجلس التأديبي لما جاء في التقرير المسبب إليه من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، التي توضح فيه الأخطاء المنسوبة للمتربص، والظروف التي أدت إلى ارتكاب الخطأ، إضافة إلى سيرته قبل ارتكابه للمخالفة والعقوبة المقترحة، ثم تتم المساءلة التي يقوم فيها رئيس المجلس بتعيين مقرر الذي يقوم بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته سلطة التعيين، ويستوجب ذلك مثول المتربص شخصيا ومحاميه للإدلاء بأقوالهم والاجابة على الأسئلة المطروحة من قبل الأعضاء ويمكن له الاستعانة بالشهود لتعزيز موقفه. وبعد ذلك يتداول المجلس في مداوات مغلقة لإصدار قرار مبرر بالعقوبة أو طلب إجراء تحقيق في حالة عدم كفاية التوضيحات المقدمة¹.

ولا تصح المداوات إلا إذا حضر اجتماعات اللجنة ثلاث أرباع عدد أعضائها على الأقل، وإذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعي من جديد أعضاء اللجنة خلال 8 أيام الموالية² وعندئذ يصح اجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها. كما يجب على الأعضاء الالتزام بالسر المهني أثناء تأدية عملهم واطلاعهم على الوثائق والوقائع بحكم صفتهم، وكل مخالفة لهذا الواجب يترتب عليها إبعادهم من اللجان الادارية المتساوية الأعضاء زيادة على العقوبات التأديبية التي يمكن أن تلحقهم طبقا للتنظيم المعمول به³.

وفي حالة امتناع اللجنة التأديبية عن ابداء رأيها أو سكوتها رغم عرض المسألة عليها، فإنها تكون متعسفة ومتجاوزة لسلطاتها، والقرار الذي تتخذه سلطة التعيين يقع باطلا لإغفالها أحد الإجراءات الجوهرية.

1 - راجع المادة 17 من الأمر 06-03 .

2 - ياسين قوتال، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، شعبة قانون الاداري والمؤسسات الدستورية، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2005، ص 62.

3 - راجع المادة 18 من المرسوم 84 - 10 .

كما يمكن رفع تظلم أمام لجنة الطعن في أجل شهر من تاريخ تبليغ القرار التأديبي، وهذه اللجنة مهمتها إعادة النظر في القرارات التأديبية، فإما تلغي القرار التأديبي بواسطة قرار وينتهي النزاع، أو تثبت تلك العقوبة بقرار جديد، أو تستبدلها بعقوبة أخرى¹.

¹ - لعلام محمد الهادي، السلطة التأديبية بين الإدارة والقضاء (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013/2014، ص41.

من خلال دراستنا للفصل الثاني توصلنا إلى أن المتربص يعين من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بصفة متربص بعد استيفاءه للشروط القانونية، ويمر بفترة تربص اجبارية لمدة سنة من الخدمة الفعلية الذي تقيمه بصفة دورية مستمرة، ويبلغ باستمارات التقييم الفصلية وله أن يحتج في أجل 8 أيام أمام السلطة التي لها صلاحية التعيين، يمكن تمديد هذه المدة لنفس الفترة إذا حصل على تقييم سلبي، أو حالة إيقاف سواء أثناء انتهائها تكوين تحضيرية أو أداء الخدمة الوطنية، أو عطلة أمومة، أما إذا كان تقييمه ايجابيا يتم ترسيمه.

الترسيم يتم بصفة تلقائية بمجرد انقضاء فترة التربص الذي أسسه التقييم من خلال التركيز على الحضور الدائم وكذا علاقة المتربص برئيسه ومروؤسه وزملائه لإضافة إلى الجمهور المتعامل معه، عكس التسريح أو التمديد الذي يلجأ إليه نادرا، فالتمديد يهدف إلى زيادة كفاءة المتربص من الناحية العملية في الوظيفة وكذا الخبرة في هذا المجال، وبالنسبة للتسريح الخاص بالمتربص مشروع، فعدم مشروعيته وارد في حالة عدم تبليغه باستمارات التقييم الفصلية الخاصة به خلال الآجال المحدودة قانونا، أو وجود ما يدل أن اقتراح التسريح كان تعسفيا نتيجة تحصل المتربص على نقطة جيدة بينما يخص منحة المردودية طيلة فترة التربص.

لذا كان من الأجدر على المشرع الجزائري الإشارة الى المسألة ضمن المرسوم التنفيذي 17-322 لتوفير نوع من الحماية للمتربص في مثل هذه الظروف.

كما أخضع المشرع المتربص لنفس الحقوق والواجبات المقررة للموظف إلا أنه استثنى بعض الحقوق منها حالة الاستيداع والانتداب، الوضع تحت التصرف، الترشح للجان المتساوية الأعضاء، وأفرد المتربص لعقوبات مخففة وذلك لعدم درايته بالوظيفة. إلا أن الضمانات التي منحت له تتمثل في تبليغه باستمارات التقييم الفصلية وتعد فترة التربص ضمانا باعتبار مدة سنة كافية لإثبات جدارته، إلا أنها غير كافية لضمان حقه. أما بالنسبة للسلطة التأديبية فقد منح المشرع للإدارة حق تأديب المتربص ولم يترك لها الحرية في ممارسة سلطتها التأديبية للحد من تعسفا بوضع ضمانات من بينها

مساءلة المذنب عن الخطأ المقترف، وإعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، ومنحه حق الاطلاع على ملفه التأديبي وتقديم دفاعه والاستعانة بمدافع، ولم يضع أي ضمانات للمتربص أنه يمكن اعتبار مدة سنة كضمانة له لإثبات جدارته. كما أن التبليغ يعد من وسائل الاعلام فمن وجهة نظري وجب تبليغ المتربص وإعطائه حق التظلم للدفاع عن نفسه في حالة اتخاذ العقوبة من قبل الادارة لغرض شخصي.

تبدو اللجان من حيث الظاهر ضمانات لصالح المتربص المذنب أثناء ممارسة نظامها التأديبي في مواجهة تعسف الادارة، غير أنه باستقراء النصوص القانونية المحددة لتشكيلتها وكيفية سير أعمالها، نتوصل إلى عدم جدوى هذه الضمانة، وذلك بالنظر إلى تعيين الأعضاء الذي يتم من قبل الادارة نفسها الموضوعة لديها اللجنة، مما يؤكد التبعية لهذه الادارة، كما أن ترجيح صوت الرئيس المعين من قبل الادارة في حالة تساوي الأصوات، يقضي على الحكمة من مبدأ التمثيل المتساوي لهذه اللجان ومدى مصداقيتها.

الخاتمة

تبين في ختام هذه المذكرة أن فترة التريص هي فترة زمنية يمر من خلالها المتريص بعدة إختبارات يثبت كفاءته في تقلد الوظيفة العمومية المحدد مدتها قانونا بسنة كاملة من تاريخ التعيين في الوظيفة التي من المقرر ترسيمه فيها.

كما يتمتع المتريص بعدة حقوق وبالمقابل يقع على عاتقه واجبات التي يتم من خلالها تقييم المتريص بصفة دورية ومستمرة إعتماذا على معايير معينة يختتم باستمارة فصلية تقترح من قبل سلطة التعيين إما ترسيم المتريص أو تمديد مدة التريص أو تسريحه.

وبالنظر للجانب التأديبي تم إخضاع المتريص لذات النظام التأديبي المتعلق بالموظف كما خصص له عقوبات مخففة في حالة صدور خطأ مهني من قبله ولم يتم ذكر الأخطاء الوظيفية في ظل المرسوم 17-322 إلا أنه تم اعتمادها من الأمر 06-03، وقد منح لسلطة التعيين توقيع هذه الأخيرة بموجب قرار، وألزم استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل توقيعها فيما يتعلق العقوبة من الدرجة الرابعة. وبناء على ما سبق نتوصل إلى عدة نتائج :

- ذكر المشرع في المرسوم 17_322 مصطلح فترة التريص دون التطرق إلى تعريفها صراحة.

- ميز المشرع الموظف العمومي عن المتريص ببعض الحقوق من بينها حق الانتداب والاستيداع، وحق المشاركة في الحركة النقلية، وحق ممارسة العضوية في اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء.

- أدرج المرسوم 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتريص في المؤسسات والإدارات العمومية عقوبات خاصة به والتي طرأت إلى ظروف تخفيف وذلك بالنظر إلى عدم درايبته بالوظيفة ولم يطبق عليه العقوبات المنصوص عليها في الأمر 06-03. ومنه نستنتج أن المشرع لم يلم ببعض جوانب فترة التريص.

لذا سنورد بعض التوصيات تتمثل في:

- 1- ضرورة وضع ضمانات لحماية المتريص من تعسف الإدارة.
- 2- اتخاذ عقوبة الحرمان من الوظيفة لمدة 3 سنوات يؤثر على وضعه الاجتماعي لذا من الأفضل تقليص هذه المدة.
- 3- نقترح أن يتم توظيف أعضاء اللجان من أشخاص جدد لا علاقة لهم بأي قطاع وظيفي وهذا للتحقيق مصلحة المتريص والإدارة العمومية معا.
- 4- أن يضع المشرع معايير التقييم الخاصة بكل سلك لتسهيل العملية على المسؤول لتكوينه في جميع المجالات التي تخدم الصالح العام، ويكون المتريص على دراية بنقاط الضعف التي يجب تحسينها .

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية نيسبة
مديرية الشباب والرياضة
مصلحة التكوين و ادارة الوسائل
الرقم: 12 / 06

المراقب المالي

30 أوت 2012
4584
قرار تعيين

06 سبتمبر 2012

عن طريق مسابقة على أساس الشهادة

ان وزير الشباب والرياضة

بمقتضى الأمر رقم 03.06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.
بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304.07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم
بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري لموظفي و أعوان الادارات المركزية ، الولايات، البلديات، و المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري.
بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 06/345 المؤرخ في 28 سبتمبر 2006 المحدد قواعد تنظيم مديريات الشباب و الرياضة للولاية و تسييرها.
بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 09-353 المؤرخ في 08 نوفمبر 2009، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالادارة المكلفة بالتضامن الوطني
- بناء على القرار رقم: 11/12 المؤرخ في 20 ديسمبر 2011 المتضمن فتح مسابقة على أساس الشهادة للالتحاق برتبة / نفساني عيادي من الدرجة الأولى
- بناء على القرار رقم: / المؤرخ في 29 فيفري 2012 و المتعلق باعلان النتائج النهائية للمسابقة سالفه الذكر
بمقتضى التعليمات الوزارية المشتركة رقم 04/08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2010 و المتعلقة بكيفيات تنظيم و إجراء المسابقات و الإمتحانات و الإختبارات المهنية
- بناء على المحضر رقم 12/12 المؤرخ في 28 فيفري 2012 و المتضمن الإعلان عن النتائج النهائية للالتحاق برتبة / نفساني عيادي من الدرجة الأولى
- نظرا للمحضر رقم 12/537 المؤرخ في 01 أفريل 2012 و المتضمن تنصيب السيدة / زغود أحلام باقتراح من السيد / مدير الشباب و الرياضة لولاية تبسة.

* يقرر *

المادة الأولى: تعين السيدة / زغود أحلام (بصفة مترتبة) في سلك / النفسانيين العياديين رتبة / نفساني عيادي من الدرجة الأولى الصنف / 12 الرقم الاستدلالي / 537. ابتداء من تاريخ تنصيب المعيّنة
المادة الثالثة: يكلف السادة/ مدير الشباب و الرياضة و أمين الخزينة بتنفيذ هذا القرار الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية و هذا كل في حدود اختصاصه.

عن الوزير و بتفويض منه
رئيس مصلحة نشاطات الشباب

مديرية الشباب والرياضة
مصلحة التكوين و ادارة الوسائل
11

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية تبسة

مديرية الشباب والرياضة

مصلحة التكوين وادارة الوسائل

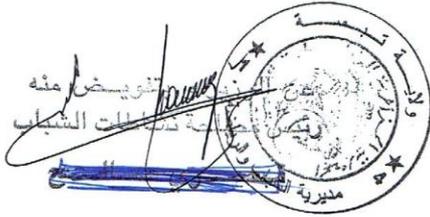
الرقم: 12 / 337

محضر تنصيب

نسخة أصلية

نحن السيد/ نصري صالح
مدير الشباب والرياضة لولاية تبسة - بالنيابة
المضى أسفله، استنادا إلى/ المحضر رقم 12/ 12 المؤرخ في 2012.02.28
المتعلق باللجنة المكلفة بإعداد قائمة الناجحين نهائيا في المسابقة
على أساس الشهادة للاتحاق برتبة / نفساني عيادي من الدرجة الاولى
الصادر عن / مديرية الشباب والرياضة
نعلم أننا قمنا بتنصيب السيد(ة) / ~~.....~~
ابتداء من تاريخ / 2012. 04 . 01
ليمارس مهامه (ها) في رتبة
/ نفساني عيادي من الدرجة الاولى
بالمؤسسة / مديرية الشباب والرياضة
حضر(ت) المعني(ة) أمامنا وأمضى(ت) المحضر من طرفه (ها)
في نفس اليوم والتاريخ المحدد أعلاه.
اللقب و الاسم
حرر في /

01 أفريل 2012



امضاء المعني(ة)

نسخ موجهة الى:

- المعني(ة)
- مكتب الميزانية.
- الملف.

FROM : MJS

FAX NO. : 021650687

23 Jan. 2017 13:50

FROM : CHFFH

FAX NO. : 031623946

23 Jan. 2017 11:40AM



RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة

MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ NATIONALE, DE LA FAMILLE ET DE LA CONDITION DE LA FEMME

الوطني لتكوين المستعدين

من مؤسسات المعوقين

بسنطية

الوطني لتكوين المستعدين

سنطية في 23 جانفي 2017.

إلى السيد: مدير التكوين

بوزارة الشباب والرياضة

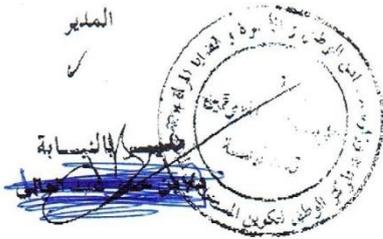
الموضوع: ف/ي التكوين التحضيري أثناء فترة التريض.

سيدي،

في إطار دورات التكوين التحضيري المنظم من طرف المركز الوطني لتكوين
تخديمين المعوقين بمؤسسات المعوقين بسنطية الذي كان مقررا انطلاقه يوم 18 جانفي
2017، فإنه بسبب سوء الأحوال الجوية قد تم تأجيل انطلاقه إلى يوم 25 جانفي 2017

تقبلوا منا سيدي فائق التقدير و الاحترام.

المدير



2017

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية تبسة
مديرية الشباب و الرياضة
مصلحة التكوين و ادارة الوسائل

القائمة الاسمية
الخاصة بالأخصائيين النفسانيين المعنيين بعملية التكوين التحضيري

الرقم	اللقب و الاسم	الرتبة	الاختصاص	تاريخ الازدياد	تاريخ التعيين في الرتبة	الصفحة مرسم / متربص	مكان إجراء التربص
01	زغوارو احمد	نفساني عيادي درجة 01	عيادي	1985.12.06	2012.04.01	متربصة	المركز الوطني لتكوين الموظفين الاختصاصيين بمؤسسات المعوقين قسنطينة
02	بلال حطيط	نفساني عيادي درجة 01	عيادي	1988.10.16	2012.04.01	متربصة	المركز الوطني لتكوين الموظفين الاختصاصيين بمؤسسات المعوقين قسنطينة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة
المركز الوطني لتكوين المستخدمين المختصين بمؤسسات المعوقين بقسنطينة
محضر اجتماع اللجنة المكلفة بالتكوين التحضيري

رتبة : نفساني عيادي درجة أولى

في عام ألفين و سبعة عشر و في اليوم السابع من شهر نوفمبر على الساعة التاسعة صباحا، انعقد بمقر المركز الوطني لتكوين المستخدمين المختصين بمؤسسات المعوقين قسنطينة ، اجتماع اللجنة المكلفة بتحديد قائمة الناجحين نهائيا في الاختبارات و مناقشة مذكرة نهاية التكوين و ذلك طبقا للقرار الوزاري رقم 14 المؤرخ في 13 ماي سنة 2012 الذي يحدد كفاءات التكوين التحضيري لبعض الرتب المنتمئة للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتضامن الوطني مدته و محتوى برامجه.

حضر الاجتماع كل من السادة:

- السيد: بن حمو عبد العالي، ممثل عن المركز الوطني لتكوين المستخدمين المختصين بمؤسسات المعوقين.....عضوا
- السيد: ~~بن حمو عبد العالي~~.....عضوا
- السيدة: ~~بن حمو عبد العالي~~.....عضوا

إن اللجنة و بعد:

- 1- بعد الاطلاع على القرار الوزاري رقم 14 المؤرخ في 13 ماي سنة 2012 الذي يحدد كفاءات التكوين التحضيري لبعض الرتب المنتمئة للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتضامن الوطني مدته و محتوى برامجه.
 - 2- بعد دراسة العلامات و المعدلات التي تحصل عليها المتربصون
 - 3- بعد استنفاد كل الشروط القانونية.
- تعلن عن النتائج النهائية حسب ما جاء في المحاضر المرفقة

محضر التكوين التحضيري

رتبة : نفساني عيادي درجة أولى

الرقم	الإسم و اللقب	معدل المراقبة البيداغوجية المستمرة	علامة التربص التطبيقي	علامة مناقشة المذكرة	المجموع	المعدل
01	XXXXXXXXXX	13.75	17.00	17.00	47.75	15.91
02	XXXXXXXXXX	12.29	17.00	17.00	46.29	15.43

إمضاء الأساتذة

~~XXXXXXXXXX~~

XXXXXXXXXX

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية تبسة

مديرية الشباب والرياضة
مصلحة التكوين و ادارة الوسائل

الرقم / 2017 /



محضر اجتماع
لجنة أسلاك الإدارة المكلفة بالشبيبة والرياضة
و القطاعات الأخرى

في يوم الخميس الموافق لـ 14 ديسمبر من سنة ألفين وسبعة عشر
اجتمعت اللجنة المذكورة أدناه، بمقر مديرية الشباب والرياضة
تحت إشراف النائب القانوني عن مدير القطاع في حدود الساعة العاشرة صباحا (10)
وبحضور السادة :

نائبا عن مدير الشباب و الرياضة عضوا / رئيسا	ممثل العمال / عضوا	=	=	* بصلي كوشوم
=	=	=	=	* هريش عادل
=	=	=	=	* بشوي عبد الوهاب
=	=	=	=	* بصلال محمد
=	=	=	=	* شعبة محمد فتحي
=	ممثل الإدارة	=	=	* فوج الطالع
=	=	=	=	* لقيشيرة منيرة
=	=	=	=	* لريش عبد المطلب
مقرر اللجنة				* الوالي توفيق

أفتتحت الجلسة من طرف رئيس اللجنة حيث ذكر الحضور بجدول الأعمال
المتمثل في النقطة التالية:

* دراسة ملف الترسيم في الرتبة *

- تطبيقا للامر رقم 03.06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لاسيما المادة (84) منه
- تطبيقا المرسوم التنفيذي رقم 353/09 المؤرخ في 08 نوفمبر 2009 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك الخاصة بالادارة المكلفة بالتضامن الوطني لاسيما المادة (11) منه.
- شرعت اللجنة في دراسة الملف المقدم من طرف الإدارة حسب القوانين سارية المفعول حيث أسفرت الدراسة على المعطيات المسجلة في الجدول الملحق لهذا المحضر.

ملحق محضر مداولة

- الترسيم في الرتبة الأصلية -

لجنة أسلاك الإدارة المكلفة بالشبيبة والرياضة وأسلاك القطاعات الأخرى

في دورتها بتاريخ/14.12.2017.

القرار	رأي لجنة الموظفين	رأي الإدارة	تقرير المسؤول السلمي	تاريخ التثبيت	فترة الترتيب	تاريخ التنصيب	الرتبة	السلوك	الملقبة و الاسم	رقم
الترسيم	إيجابية	إيجابية	محضر نهائية التكوين التحضيري	2013.04.01 2013.04.01	سنة سنة	2012.04.01 2012.04.01	نقاسي عيادي درجة 01 نقاسي عيادي درجة 01	الأخصائيين النقاسيين الأخصائيين النقاسيين	زكي وطلحيم بلحظ حفيظة	01 02

رئيس اللجنة

... الحنة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية تبسة

مديرية الشباب والرياضة

مصلحة التكوين و ادارة الوسائل

الرقم: 17 / 131



* قرار

ترسيم

31 ديسمبر 2017

ان وزير الشباب و الرياضة

- بمقتضى الأمر رقم 03.06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية.
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304.07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري لموظفي و أعوان الادارات المركزية ، الولايات، البلديات، و المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 345/06 المؤرخ في 28 سبتمبر 2006 المحدد قواعد تنظيم مديريات الشباب و الرياضة للولاية و تسييرها.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 353/09 المؤرخ في 08 نوفمبر 2009 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك الخاصة بالادارة المكلفة بالتضامن الوطني لاسيما المادة (11) منه.
- بناء على القرار رقم 58/12 المؤرخ في 06 سبتمبر 2012 متضمن تعيين السيدة: زغـكـود احلام في رتبة: نفساني عيادي درجة اولى الرقم الاستدلالي: 537 ابتداء من 01 افريل 2012
- بناء على محضر اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المجتمع في لجنة ترسيم بتاريخ 14 ديسمبر 2017 باقتراح من السيد / مدير الشباب و الرياضة لولاية تبسة.

* يقرر *

- المادة الاولى: ترسم السيدة (ة) / ~~الجناب~~ /
- في سلك / الإخصائيين / نفسانيين
- رتبة / نفساني عيادي درجة اولى
- الصنف / 12 الرقم الاستدلالي/ 537 ابتداء من / 01 افريل 2013
- المادة الثانية: يكلف السيد/ مدير الشباب و الرياضة بتنفيذ هذا القرار الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية.

سير امسوارت بيمور و الخوييم
و التنظيم الادارية
بليل بوعلام



قائمة المصادر

والمراجع

أولاً : قائمة المصادر:

1-النصوص الرسمية

أ -الدساتير

القانون رقم 16-01 المؤرخ 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد14.

ب-القوانين والأوامر:

-القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 غشت سنة 2014 يتعلق بالخدمة الوطنية،الجريدة الرسمية،العدد48،الصادرة بتاريخ 10 غشت سنة 2014.

-الأمر رقم 103/74 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية،الجريدة الرسمية،العدد 99 سنة 1974، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 01/83 المؤرخ في 12 فيفري 1983،الجريدة الرسمية عدد 7، سنة 1983.

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966،يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة،العدد 46، بتاريخ 8 يونيو 1966.

-الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير سنة 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية،العدد03،الصادرة بتاريخ 12 يناير 1997.

- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006،المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية،الجريدة الرسمية،العدد 40،لسنة 2006/07/16.

2- النصوص التنظيمية

أ -المراسيم الرئاسية

- المرسوم الرئاسي 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

ب- المراسيم التنفيذية

- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول نوفمبر عام 1410 والموافق لـ 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارة المركزية، الولايات، البلديات، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03 مارس سنة 1996 يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماته، الجريدة الرسمية، العدد 16 الصادرة بتاريخ 06 مارس 1996.
- المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2016 يعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير سنة 2008، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 66، الصادر بتاريخ 7 نوفمبر 2016.
- المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 يحدد كفايات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، الجريدة الرسمية، العدد 71، الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 2017.
- المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق لـ 02 نوفمبر لسنة 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.
- المرسوم التنفيذي رقم 17-347 المؤرخ في 15 ربيع الأول عام 1439 الموافق لـ 4 ديسمبر 2017 يحدد خصائص البطاقة المهنية للموظف وشروط استعمالها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 71، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.
- المرسوم رقم 82-179 المتضمن الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، المؤرخ في 15 ماي 1982، الجريدة الرسمية، العدد 20، د، س، ن.

- المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 04/01/1984 المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر في 17/01/1984.

- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985، يتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات وإجراءات الجريدة، العدد 13، بتاريخ 24/03/1985.

- المرسوم 07-221 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصلين.

ج-القرارات

- قرار وزاري رقم 14/وت وأ/ مؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 13 ماي 2012 يحدد كليات تنظيم التكوين التحضيري لبعض الرتب المنتمى للأسلاك الخاصة بالادارة المكلفة بالتضامن الوطني مدته ومحتوى برامجه.

د- المناشير و التعليمات

- المنشور رقم 05 المؤرخ في 02/03/2011 يتعلق بترسيم المترىص صادر للوظيفة العمومية.

- تعليمة رقم 01 المؤرخة في 26 فيفري سنة 2004 والمتعلقة بإدماج الادراج والاحتفاظ بالوظيفة بعد انتهاء فترة الخدمة أو الاستدعاء، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

ثانيا : قائمة المراجع

أ- المؤلفات باللغة العربية

- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، 1989.

- بوخالفة غريب، شرح قانون الوظيفة العمومية، منشورات مكتبة إقرأ، قسنطينة، الجزائر، 2013.

- حمدي قبيلات حمدي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (أحكام الأمر الرئاسي 03/06 المؤرخ في 15/07/2006)، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، طبعة 2010.

- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 133/66، (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2005.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- طارق المجذوب، الإدارة العامة (العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري)، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2005.
- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، مطبعة مزاور، 2011.
- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، د.ت.ن.
- عبدالقادر الشبخاني، القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي، دراسة مقارنة، طباعة 1، دار الفرقان، عمان، 1983.
- عصام نعمه إسماعيل، الطبيعة القانونية للقرار الإداري، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.
- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، د.س.ن.
- عمار بوضياف، الوظيفة العمومية، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الخاصة مدهمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- فاطمة الزهراء جدوب إيمان الصحاتي، سلطنة سغفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقاً للأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة، اليقين، الجزائر.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه، الجزائر، 2004.

- محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الأول، النظرية العامة للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969.
- محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2015.
- محمد ماجد ياقوت، التحقيق في مخالفات التأديبية مشاة المعارف، الاسكندرية، 2002.
- ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، دار المجلد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، مصر، الطبعة الثانية، 2002.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

ب- المراجع باللغة الأجنبية

- 1-Eliane Ayoub, la fonction publique en vingt principes, 2^{eme} Editon frison roche, paris, 1998 ,p 185.
- 2 - Essaid taib, droit de la fonction publique, edition-distribution homa, alger, 2005, p133.

ثالثا: الرسائل و المذكرات

أ- أطروحات و المذكرات الدكتوراه

- بوطبة مراد، نظام الموظفين من الأمر 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر-1، مارس 2017.
- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، 2016/2015.
- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2007.
- يحي علي قاسم سهل، فصل الموظف العام، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2005.

ب- مذكرات الماجستير

- بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، فرع الأغواط، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الدفعة الثانية، 2016/2015.
- بن علي عبد الحميد، طرق إنقضاء العقوبة التأديبية ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،تخصص قانون عام،كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011/2010.
- بوراس منيرة،النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري،مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والاداري،جامعة الجزائر،كلية العلوم السياسية والاعلام،قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية،السنة الجامعية 2008/2007.
- تيشات سلوى،أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل درجة الماجستير في العلوم الإقتصادية ،تخصص تسيير منظمات،دراسة حالة جامعة امحمد بوقرة،بومرداس،2010/2009.
- حاج سعيد يوسف الجزائري،الفصل التأديبي للموظف العام،دراسة مقارنة،مذكرة لنيل شهادة ماجستير القانون الاداري،كلية القانون،جامعة اليرموز،2015.
- حمايتي صباح،الاليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم اداري،جامعة الوادي ، 2014|2013.
- جاكسين تحسين عمرية،التعيين في الوظيفة العمومية،(دراسة مقارنة) ، مذكرة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة نجاح الوطنية نابلس، فلسطين،2014.
- رضا مهدي،النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03،مذكرة ماجستير في الحقوق،فرع الدولة والمؤسسات العمومية،كلية الحقوق،جامعة الجزائر،2009/2008.
- سلماني منير،مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف،مذكرة ماجستير تخصص قانون عام،فرع قانون منازعات الادارية،جامعة مولود معمري،تيزي وزو،الجزائر،2015.

- سودي عائشة، تقييم أداء الموظف في الوظيفة العمومية (دراسة ميدانية على مستوى المركز الإستشفائي الجامعي لحسين داي)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الساسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر-3-2010/2011.
- شهيرة حميداش، سياسة التوظيف في الإدارة العمومية (الإدارة المركزية الجزائرية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي)، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الانسانية قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2001/2000.
- عز الدين عيدة، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002/2001.
- قياية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة، كلية الحقوق، سنة 2009.
- كتون بومدين، العقوبة الادارية وضمانات مشروعيتها، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011/2010.
- لعلام محمد الهادي، السلطة ا لتأديبية بين الإدارة والقضاء (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014/2013.
- مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011.
- محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2008/2007.
- مليكة أولاج، نظام اللجان الادارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2011/2010.

- وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011.

- ياسين قوتال، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، شعبة قانون الاداري والمؤسسات الدستورية، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2005.

- يوسف السبتي، الأنظمة المختلفة في تأديب أعوان الدولة، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، معهد الحقوق بن عكنون، 1987/1986.

د - المجلات

- بوقرة أم الخير، (تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، مجلة المفكر، جامعة بسكرة، العدد التاسع، ماي 2013.

- حمدي القبيلات، الطبيعة القانونية لتقرير أداء الموظف العام والطعن به إداريا وقضائيا، مجلة مؤقتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة الخاصة، الأردن، المجلد 21، العدد 02، 2006.

- سليمة مسراتي، جلول بن سديرة، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 09، العدد 03، ديسمبر 2018.

هـ - الملتقيات

- آث ملوبا لحسن بن شيخ، الملتقى في قضاء مجلس الدولة، دار هومه، الجزائر، 2005.

- حلمي حسين الحكيم، التدريب والمسار الوظيفي للعاملين في المؤسسات العربية، المؤتمر العربي الثاني لإستثمارات والتدريب الشارقة، دولة الامارات 21-23 أبريل، 2003.

فهرس

المحتويات

الصفحة	الموضوع
01	مقدمة
06	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لفترة التريص
08	المبحث الأول : مفهوم فترة التريص وأنواعها
08	المطلب الأول: مفهوم فترة التريص
08	الفرع الأول: تعريف فترة التريص
12	الفرع الثاني: مدة التريص والهدف من إقرارها
14	الفرع الثالث: التمييز بين التريص وبعض المصطلحات
17	المطلب الثاني: أنواع فترة التريص
17	الفرع الأول: فترة التريص بإجراء تكوين تحضيري
20	الفرع الثاني: فترة التريص بدون تكوين تحضيري
22	المبحث الثاني : حقوق وواجبات المتريص
22	المطلب الأول: حقوق المتريص
22	الفرع الأول: الحقوق التي يتمتع بها المتريص خلال فترة التريص
29	الفرع الثاني: الحقوق التي لا يتمتع بها المتريص خلال فترة التريص
30	المطلب الثاني: واجبات المتريص
31	الفرع الأول: الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة
32	الفرع الثاني: الواجبات الوظيفية البحتة
35	خلاصة الفصل الأول
38	الفصل الثاني: المسار الوظيفي للمتريص في ظل المرسوم 17-322
40	المبحث الأول : الالتحاق بالوظيفة للمتريص
41	المطلب الأول : تعيين الموظف بصفة متريص
43	الفرع الأول : الخدمة الفعلية
44	الفرع الثاني: مدة التريص
45	المطلب الثاني :التقييم

46	الفرع الأول: معايير التقييم
49	الفرع الثاني: ضوابط التقييم
50	المطلب الثالث: نهاية فترة التريص
51	الفرع الأول: الترسيم
53	الفرع الثاني: التمديد
53	الفرع الثالث: تسريح المتريص
55	المبحث الثاني: النظام التأديبي
55	المطلب الأول : الأخطاء و العقوبات التأديبية
56	الفرع الأول : الأخطاء الوظيفية
61	الفرع الثاني : العقوبات التأديبية
67	المطلب الثاني : السلطة المختصة بالتأديب
68	الفرع الأول: السلطة التي لها صلاحية التعيين
72	الفرع الثاني: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
85	خلاصة الفصل الثاني
87	الخاتمة
/	الملاحق
/	قائمة المصادر والمراجع
/	الفهرس
/	الملخص

تعد فترة التريص مرحلة اجبارية تهدف إلى التمتع بالمؤهلات التي تسمح للمتريص بممارسة وظيفته المعين فيها، إضافة إلى سماحها بالكشف لمهارات، الشخص حديث التوظيف بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فور تنصيب المتريص مع امكانية تمديدتها نفس المدة لمرة واحدة، إذا نتج عنها تقييم سلبي للمتريص أو انقطاعها بسبب أداء الخدمة الوطنية أو عطلة أمومة أو التوقيف.

كما أخضع المشرع الجزائري المتريص لنفس حقوق الموظف ماعدا الحق في الانتداب، والاحالة على الاستيداع، حركة النقل، وحرمانه من ممارسة العضوية للجنة المتساوية الأعضاء (الترشح) وله حق الانتخاب، ويقع على عاتقه عدة واجبات في حالة إلتزامه بها يرسم، وفي حالة الإخلال بها يستوجب تطبيق عقوبة تتناسب مع درجة الخطأ، فإذا إرتكب خطأ من الدرجة الأولى والثانية يحال إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، أما في حالة إرتكاب خطأ من الدرجة الثالثة أو الرابعة تتخذ هذه الأخيرة عقوبات صارمة تؤدي إلى فقدان الوظيفة كالتسريح أو العزل وذلك

Resumé

La période de stage est une période obligatoire pour le fonctionnaire nouvellement recruté, et qui permet a ce dernier d'aquirir des compétences qui vont lui permettre d'exercé les taches lié au poste qui lui a été octroyé, comme elle permet aussi de découvrir les compétences de cenouveau recru, la période de stage débute des la singature du PV d'instalation , ca période défaire d'une fonction a une autre, elle peut allez jusqu'à une année renouvelable dans le cas ou le fonctionnaire est mal aprcié par ces chefs hérarchique.