

تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية

في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

Dismissal of the Employee on Probation for Lack of Professional Competence in the Algerian Public Service Law



الدكتورة/ مباركة بدري^{1,2,3}

¹ جامعة سعيدة، (الجزائر)

² مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والنصوص الوطنية وواقعها في الجزائر، جامعة سعيدة

³ المؤلف المراسل: mebarkabadri@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/04/28

تاريخ القبول للنشر: 2021/02/20

تاريخ الاستلام: 2020/09/25



ملخص: *الرجعة الهقال: اللغة العربية: د. / محمد الصالح زغدي (جامعة الوادي) اللغة الإنجليزية: د. / أحمد عناد (جامعة الوادي)*

ملخص:

لقد ألزم المشرع الجزائري المترشح الذي تم تعيينه بقضاء فترة تربص بصفته متربصا، حيث يتم تقييمه خلالها بشكل متواصل ودوري وفقا لمعايير موضوعية، وذلك بهدف الحكم على مدى صلاحيته أو كفايته المهنية للبقاء في الوظيفة، وبعد انقضاء هذه الفترة يتم - حسب الحالة - إما ترسيمه أو تمديد فترة تربصه أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض.

نظرا لخطورة التسريح بسبب عدم الكفاية المهنية باعتباره إحدى حالات انتهاء خدمة المتربص، ويهدف تمييزه عن التسريح التأديبي، فقد حاولنا من خلال هذه الدراسة تحديد مفهوم هذا الشكل من التسريح وتوضيح الضوابط المتعلقة به والمحددة في التشريع الجزائري، والتي تعتبر ضمانات هامة لحماية المتربص.

الكلمات المفتاحية: المتربص؛ فترة التربص؛ التسريح؛ عدم الكفاية المهنية؛ الوظيفة العمومية.

Abstract:

The Algerian legislator has obliged the nominated candidate to spend a probationary period, as an employee on probation, during which he is assessed continuously and periodically according to objective criteria to judge his professional competence to remain in function. And after the expiration of this period, depending on the situation, either he is appointed, or his probation is extended, or he is dismissed without prior notice or compensation. Considering the gravity of dismissal due to lack of professional competence, as it is one of the cases of termination states of the employee on probation, and in order to distinguish it from disciplinary dismissal, we have tried through this study to define the concept

of this form of dismissal, and clarify the standards related to it that are specified in the Algerian legislation, which are considered important guarantees to protect the employee on probation.

Key words: Employee on probation; probationary period; dismissal; lack of professional competence; public service.

مقدمة:

يَعين المترشح الناجح في مسابقة التوظيف في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص - كقاعدة عامة - ليقضي إجباريا الفترة القانونية المحددة للتربص الاختباري، وذلك وفقا للأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج.ر، 2006، ص 03)، والمرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية (ج.ر، 2017، ص 12). ويمكننا تعريف فترة التربص (فترة التجربة) بأنها: "فترة اختبار محددة قانونا، يخضع لها إجباريا المترشح الناجح في مسابقة التوظيف بعد تعيينه في وظيفة عمومية، وذلك بهدف الحكم على مدى كفايته وصلاحيته المهنية للبقاء في الوظيفة، والتي تؤدي - بعد انقضائها - إلى ترسيمه أو تسريحه أو تمديد فترة تربصه".

ويرجع سبب إخضاع المتربص لهذه الفترة إلى عدم درايته بأبجديات الوظيفة العمومية وافتقاره لجانبها العملي بالرغم من حيازته لمستوى التأهيل المطلوب، وكذا للتأكد من مدى قدرته على القيام بأعباء الوظيفة، لذلك يتم تزويده خلالها بالمعلومات المتعلقة بمجال عمل المؤسسة المستخدمة ونظامها الداخلي وكافة المعلومات المرتبطة بكيفية القيام بالمهام الموكولة إليه (بن سديرة، و مسراتي، 2018، ص 36 - 37).

إذن، بالرغم من ثبوت صلاحية الشخص المعين من الناحية النظرية من خلال استيفائه لشروط التوظيف، إلا أنه يتم إخضاعه لفترة تجريبية بهدف التأكد من جدارته من الناحية العملية للقيام بأعباء الوظيفة التي يشغلها (بشير الشريف، 2014، ص 101)، وبذلك تعكس هذه الفترة فكرة أساسية مفادها احتمال أن يتم تعيين أفراد تفشل إجراءات الاختيار في الكشف عن عدم ملاءمتهم للوظيفة، وعليه تعتبر بمثابة الاختبار النهائي لمدى توافق الشخص مع الوظيفة التي يشغلها وجزءا مكملًا لعملية الاختيار (نوري، 2011، ص 55).

وبالتالي لا يمكن للمترشح الناجح من الناحية القانونية اكتساب صفة الموظف بمجرد التعيين، وإنما يكتسب أولا صفة المتربص - كقاعدة عامة - لفترة محددة بسنة كاملة تنحصر بين إجراء التعيين وإجراء الترسيم، والتي يلتزم خلالها بأداء المهام المكلف بها والمتعلقة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها وذلك تحت إشراف ورقابة المسؤول السلمي، حيث يخضع إلى تقييم متواصل ودوري وفقا لمعايير موضوعية بهدف تقدير مؤهلاته المهنية ومعرفة مدى مواظبته وانضباطه. وبعد انتهاء فترة التربص، يتم حسب الحالة - استنادا إلى نتيجة التقييم السنوي النهائي - إما ترسيم المتربص في رتبته إذا اجتاز فترة

التربص بنجاح، أو تمديد فترة التربص مرة واحدة لنفس المدة، أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض إذا ثبت عدم كفايته أو صلاحيته المهنية للبقاء في الوظيفة التي يشغلها تطبيقاً لمبدأ الجدارة. ومن هنا تظهر أهمية دراسة موضوع تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية، باعتباره أخطر إجراء قد يتعرض له المتربص الذي من شأنه إنهاء خدمته وحرمانه من البقاء في الوظيفة التي كان يسعى إلى الترسيم فيها، لذلك سوف نحاول تسليط الضوء على هذا الشكل من التسريح بهدف تحديد مفهومه وتمييزه عن التسريح التأديبي، بالإضافة إلى معرفة الضوابط التي تحكمه في ظل التشريع الجزائري. نظراً لخطورة هذا الإجراء على المركز القانوني للمتربص، ونظراً أيضاً لإمكانية تعسف السلطة الإدارية في ممارسة اختصاصها في هذا المجال، فإننا نتساءل: هل نظم المشرع الجزائري مسألة التسريح لعدم الكفاية المهنية بما يضمن التوفيق ما بين المصلحة العامة ومصلحة المتربص؟.

سوف نحاول من خلال هذه الورقة البحثية الإجابة عن هذه الإشكالية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي عند عرض المفاهيم المتعلقة بهذا الموضوع، وكذا المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية ذات العلاقة، بالإضافة إلى المنهج المقارن المعتمد عليه في بعض الأحيان للمقارنة مع التشريعات السابقة، وذلك بمعالجة هذا الموضوع في بحثين أساسيين هما:

المبحث الأول: مفهوم تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية.

المبحث الثاني: ضوابط تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية.

المبحث الأول

مفهوم تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية

استناداً إلى المادة 84 من الأمر رقم 03/06 و المادة 02/02 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، يلتزم المتربص بقضاء فترة تربص اختباري وفي حالة عدم نجاحه فيها يتعرض للتسريح دون إشعار مسبق أو تعويض بسبب ثبوت عدم كفايته المهنية. ونظراً للبس الذي قد يقع بين هذا الإجراء وبين التسريح التأديبي، سوف نحاول في هذا المبحث التعريف أولاً بالتسريح لعدم الكفاية المهنية بهدف توضيح المقصود منه وتحديد خصائصه (المطلب الأول)، ثم القيام بعد ذلك بإجراء مقارنة بينه وبين التسريح التأديبي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التعريف بالتسريح لعدم الكفاية المهنية

تعتبر فترة التربص بالنسبة للإدارة اختباراً للتعرف على كفاية وطريقة أداء مهامه ومدى تكيفه مع بيئة العمل (مقدم، 2013، ص 215)، حيث يتم - بعد انقضائها - اتخاذ الإجراء المناسب وفقاً لنتيجة التقييم النهائي، وذلك بترسيم المتربص في رتبته أو إخضاعه لفترة تربص لنفس المدة ولمرة واحدة أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض، ويعتبر هذا الأخير إجراء خطيراً باعتباره إحدى حالات إنهاء خدمته بالإدارة المستخدمة. وسوف نتطرق في هذا المطلب إلى تحديد المقصود بهذا الإجراء (الفرع الأول) وتوضيح أهم خصائصه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المقصود بالتسريح لعدم الكفاية المهنية

لقد تناول المشرع الجزائري التسريح لعدم الكفاية المهنية في الفصل الثاني المعنون بـ "التربص" من الباب الرابع المعنون بـ "تنظيم المسار المهني" من الأمر رقم 03/06، حيث تنص المادة 85 منه: "بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم:.... وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض". وتطبيقاً لأحكام المادة 92 من نفس الأمر، صدر المرسوم التنفيذي رقم 322/17 الذي يعد أول تنظيم يفصل في الأحكام المتعلقة بفئة المتربصين كإحدى فئات أعوان المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر، حيث نص على التسريح بسبب عدم الكفاية المهنية في المادة 25 منه: "عند نهاية فترة التربص...بناء على تقرير مفصل للمسؤول السلمي وينبغي أن يتضمن إحدى الملاحظات الآتية:.... يسرّح دون إشعار مسبق أو تعويض...". كما تنص المادة 26 منه على أنه: "يتم إصدار الترسيم، أو تمديد فترة التربص أو تسريح المتربص، حسب الحالة...".

يستنتج، من خلال هذه النصوص القانونية، أنّ المشرع الجزائري قد منح للإدارة المستخدمة سلطة تسريح المتربص بدون إشعار مسبق أو تعويض إذا ثبت عدم جدارته المهنية بعد انقضاء فترة التربص، هذه الأخيرة التي تعد اختباراً ذا طابع عملي تهدف إلى تمكين الإدارة من اختيار أفضل المترشحين وبالتالي تحقيق الجدارة الفعلية في الالتحاق بالوظائف العمومية، فضلاً على تحفيز المتربص لبذل أقصى جهد لإثبات استحقاقه لتولي الوظيفة التي يشغلها وإلا يتم إنهاء مهامه في الحالة العكسية (بشير الشريف، 2014، ص101).

ويهدف تعريف التسريح لعدم الكفاية المهنية، سوف نحاول تعريف التسريح أولاً ثم تعريف عدم الكفاية المهنية ثانياً.

أولاً - تعريف التسريح:

لم يعرف المشرع الجزائري التسريح في مجال الوظيفة العامة، وإنما اكتفى بذكر حالاته من خلال النص عليه كإجراء تتخذه الإدارة ضد المتربص بسبب عدم جدارته المهنية للبقاء في الوظيفة التي يشغلها، أو كعقوبة تأديبية بسبب ارتكابه لخطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة (المادة 85 من الأمر رقم 03/06 والمواد من 25 إلى 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17)، كما نص عليه أيضاً كعقوبة تأديبية تتخذ ضد الموظف لنفس السبب وفقاً للمادة 163 من نفس الأمر.

ويمكننا تعريف التسريح بالنظر إلى آثاره بأنه: "أحد أشكال أو طرق إنهاء الخدمة"، "إنهاء لعلاقة العمل"، "الفصل من الخدمة أو الوظيفة" أو "الإبعاد من الوظيفة بصفة نهائية"، وبذلك تعني كل هذه المفاهيم: "إنهاء خدمة العون بما يترتب عنه فقدان الصفة القانونية الممنوحة له".

ثانياً - تعريف عدم الكفاية المهنية:

بالرجوع إلى المراجع المعتمد عليها في هذا البحث نلاحظ استخداماً لمصطلحي "الكفاءة" و "الكفاية" للدلالة تقريباً على نفس المفهوم، حيث هناك من يرى أنّ ألفاظ الجدارة والصلاحية والكفاءة تصب في قالب واحد، والتي تعني: "السّلامة من العيوب بالاستقامة، وحسن التهيؤ للعمل والقدرة على

تصنيفه "(جلي أحمد عبد العال، 2011، ص 143)، في حين عرّفت محكمة القضاء الإداري المصري الجدارة والكفاية في حكمها الصادر في 08 مارس 1953 بأن: "الكفاية والجدارة صفات ذاتية في الشخص تتكون من عناصر عدة، منها ما يتصل بدرجة المعرفة من المعلومات الإدارية والفنية، ومنها ما يتصل بالمران والذكاء والنشاط وحسن الاستعداد للعمل والإقبال عليه والتفرغ له والعناية به، ومنها ما يتصل بحسن السيرة والسلوك وحسن السمعة..." (جلي أحمد عبد العال، 2011، ص 92).

هناك من يعرّف الكفاءة المهنية بأنها: "قدرة شخص ما على استعمال مكتسباته من أجل ممارسة وظيفة، حرفة أو مهنة حسب متطلبات محددة ومعتترف بها في عالم الشغل" (بداح محمد البداح، 2011، ص 70)، كما أن هناك من يعرّف الكفاية المهنية بأنها: "قدرة الموظف (المتربص في هذه الحالة) على القيام بالعمل المناط به من خلال توظيف ما يمتلكه من معارف وقدرات بشكل يتفق مع متطلبات العمل وظروفه ويحقق رضا رؤسائه والجمهور الذي يتعامل معه"، وبالتالي تعني عدم الكفاية المهنية: "عدم قدرة الموظف (المتربص في هذه الحالة) على القيام بذلك على وفق مفهوم المخالفة" (شهلاء، 2015، ص 139).

وتعرّف عدم الكفاءة المهنية بأنها: "عدم قدرة الموظف (المتربص في هذه الحالة) المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليه قياما حسنا (قيام الرجل المعتاد الشاغل لنفس الوظيفة) بحيث لا يعرقل سير المصلحة" (عادل، 2015-2016، ص 114).

ولكن هناك من يرى بأنه من الخطأ لغويا استعمال كلمة الكفاءة بمعنى الجدارة والأهلية لأنّ الكفاءة تعني المماثلة، لذلك من الصواب القول إنّ فلان من أهل الكفاية أي كاف لمنصبه (جلي أحمد عبد العال، 2011، ص 143)، وهو نفس الموقف الذي يرى من الصواب أيضا القول صاحب الكفاية لا الكفاءة (شهلاء، 2015، ص 138).

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نلاحظ عدم استخدامه لأيّ عبارة عند النص على هذا الشكل من التسريح للدلالة على عدم صلاحية المتربص للاستمرار في الوظيفة، بل اكتفى بالنص على إخضاعه لتقييم مستمر وفقا لمعايير موضوعية، ولكن يستنتج تبنيه لمعيار الصلاحية المهنية حينما اخضع المتربص لفترة اختبار، وربط إجراء التسريح بالتقييم السلبي الذي يعكس عدم جدارته للبقاء في الوظيفة التي يشغلها. مع الإشارة إلى أنه بالرجوع إلى المنشور رقم 17 المؤرخ في 12 جويلية 2009 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلق بتحيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومية، يلاحظ استخدام عبارة "فترة تربص غير مجدبة" في المادة الأولى من نموذج قرار أو مقرر التسريح المتعلق بفترة التربص.

ومن وجهة نظرنا نفضّل استخدام عبارة "عدم الكفاية المهنية" عند الحديث عن تسريح المتربص في هذه الحالة باعتبارها تعكس عدم قدرته وصلاحيته للقيام بمهامه وواجباته بالشكل المطلوب منه، لأن المتربص الذي عيّن حديثا ولا يملك الخبرة المهنية لا يطلب منه سوى تحقيق حد أدنى كاف ومقبول من الأداء من خلال توظيف معارفه وقدراته وسلوكه بما يتلاءم مع متطلبات الوظيفة أي تحقيق الكفاية

المهنية، أما الكفاءة المهنية فيتم تحقيقها نتيجة الخبرة والممارسة المهنية التي تكتسب بالتكوين المستمر وبعد سنوات من العمل التي يتم خلالها مواجهة العديد من التحديات والمشكلات المهنية المعقدة والصعبة والعمل على إيجاد حلول لها.

وهذا ما يؤكد عليه المشرع الجزائري في المادة 99 من الأمر رقم 03/06 حينما اعتبر الكفاءة المهنية إحدى معايير تقييم الموظف، والمتمثلة في التحكم في ميدان النشاط والمناهج والتقنيات والإجراءات ذات الصلة، قدرات التحليل والتلخيص وحل المشاكل، قدرات التعبير الكتابية والشفوية وكذا قدرات الاستباق والتكيف والابتكار، وذلك وفقا للمادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 165/19 المؤرخ في 27 ماي 2019 المحدد لكيفيات تقييم الموظف (ج.ر، 2019، ص 8).

بناء على ما سبق ذكره - واستنادا إلى المرسوم التنفيذي رقم 322/17 لاسيما المادتين 20 و 22 منه - يمكننا تعريف عدم الكفاية المهنية للمتربص بأنها: " عدم الصلاحية أو الجدارة المهنية للمتربص المتعلقة لاسيما بعدم قدرته على أداء المهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها وسوء أدائه للخدمة وعدم انضباطه، فضلا على سلوكه السيء بما يؤثر سلبا على سير المرفق العام ".

وفي الأخير يمكننا تعريف تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية بأنه: " إجراء إداري غير تأديبي تتخذه الإدارة - بما لها من سلطة الإشراف والرقابة على المتربص - بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، يتم بموجبه إنهاء خدمة المتربص بسبب عدم كفايته المهنية بعد انقضاء فترة التربص، وذلك وفقا للضوابط والشروط التي حددها القانون، مما يؤدي إلى إنهاء علاقته الوظيفية وفقدانه للصفة التي يتمتع بها، وذلك في إطار التوفيق بين المصلحة العامة ومصلحة المتربص ".

الفرع الثاني: خصائص التسريح لعدم الكفاية المهنية

يستنتج - من التعريف السابق وكذا النصوص القانونية سالفه الذكر - تمتع التسريح لعدم الكفاية المهنية بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن بعض المفاهيم المشابهة له، وتتمثل على وجه الخصوص فيما يلي:

1/- يتعلق هذا الإجراء بالمتربص الذي أخضعه المشرع في الأمر رقم 03/06 لفترة اختبار التي يؤدي عدم نجاحه فيها إلى تسريحه بدون إشعار مسبق أو تعويض بسبب عدم جدارته المهنية، في حين لم يمنح للإدارة سلطة اتخاذ هذا الإجراء ضد الموظف بالرغم من خضوعه إلى تقييم مستمر ودوري أثناء مساره المهني لتقدير مؤهلاته المهنية وفقا للمادة 97 من نفس الأمر، إذ حصر أهداف التقييم في مدى إمكانية حصوله على حقوق معينة (المادة 98 من الأمر رقم 03/06) دون أن يصل الأمر إلى تسريحه في حالة التقييم السلبي.

ولكن بالرجوع إلى الأمر رقم 133/66 الصادر في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (القانون الملغى) (ج.ر، 1966، ص542)، نجده قد نص على تسريح الموظف لعدم الكفاءة المهنية في المادة 68 منه. وتطبيقا لهذه المادة صدر المرسوم رقم 148/66 المؤرخ في نفس التاريخ

و المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية (ج.ر، 1966، ص 575)، والذي يبين كيفية تقرير عدم الكفاءة المهنية والإجراءات المتبعة قبل تسريح الموظف نظرا لخطورة هذا الإجراء.

وبذلك نلاحظ أنّ الأمر رقم 03/06 قد أخذ بعين الاعتبار الصفة القانونية التي يتمتع بها شاغل الوظيفة عند النص على هذا الشكل من التسريح، ولرفع اللبس وإمكانية الخلط بين صفة المتربص وصفة الموظف، فإنه يمكن تعريف المتربص (استنادا إلى المواد 4، 83 إلى 85 من الأمر رقم 03/06، المواد 2، 14 و 22 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17) على أنه: "ذلك المترشح الناجح المعين في وظيفة عمومية دائمة، الملزم بقضاء فترة تربص اختباري يتم تقييمه خلالها بصفة مستمرة ودورية، وذلك بهدف التأكد من مدى كفايته المهنية، ولا يكتسب صفة الموظف إلا بعد ترسيمه بسبب نجاحه في فترة التربص"، وعليه لا يستقر المتربص بصفة نهائية في وظيفته إلا بعد اجتيازه لفترة التربص (الاختبار) وصدر قرار من السلطة الإدارية المختصة بصلاحيته لشغل الوظيفة (أحمد رسلان، 2000، ص 193)، والذي يتضمن ترسيمه ليكتسب صفة الموظف، هذا الأخير الذي عرّفه الأمر رقم 03/06 في المادة الرابعة منه بنصها: "يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري. الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف (الأصح المتربص) في رتبته".

أما بخصوص العون المتعاقد، فقد خوّل المشرع الجزائري أيضا للإدارة سلطة إنهاء مهامه بسبب عدم كفايته المهنية عن طريق إجراء فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض في حالة عدم نجاحه في الفترة التجريبية التي يخضع لها، وهذا ما نصت عليه المادة 22 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 والمحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم (ج.ر، 2007، ص 17): "يثبتّ العون المتعاقد إذا كانت الفترة التجريبية مجدية. وفي حالة العكس، يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض".

مع الإشارة إلى أنه يمكننا تعريف العون المتعاقد بأنه: "كل عون تمّ توظيفه في منصب شغل في المؤسسات والإدارات العمومية، بموجب عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة، بالتوقيت الكامل أو الجزئي حسب الحالة ووفق الحاجات، دون أن يملك الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية"، وذلك استنادا إلى الأحكام المتعلقة بالأعوان المتعاقدين الواردة في المواد من 19 إلى 22 من الأمر رقم 03/06 و المرسوم الرئاسي رقم 308/07 سالف الذكر.

2/- يعتبر هذا الشكل من التسريح إجراء إداريا تتخذه السلطة الإدارية المختصة بسبب عدم الجدارة المهنية للمتربص الذي يلتزم باجتياز فترة الاختبار بنجاح لإثبات صلاحيته للوظيفة، لأن إخفاقه في ذلك يبرر إنهاء مهامه باعتباره دليلا على افتقاده للصلاحيات اللازمة لشغل هذه الوظيفة (باهي أبو يونس، 1999، ص 161). وبذلك يتم التسريح في هذه الحالة بسبب عدم الكفاية المهنية، ولقد سبق وأن حاولنا تحديد المقصود بهذه الأخيرة من خلال الرجوع إلى المعايير المعتمد عليها في تقييم المتربص، والواردة على سبيل المثال في المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، وذلك بسبب عدم استخدام المشرع لهذه

العبارة وعدم تحديد المقصود منها أو تحديد حالاتها لصعوبة حصر التصرفات التي يمكن إدراجها في إطار عدم الكفاية المهنية.

ما سبق ذكره يدفعنا إلى الاستئناس بالدراسة المتعلقة بـ "عدم الكفاية المهنية باعتبارها سببا من أسباب الفصل من الوظيفة العامة بغير الطريق التأديبي" (مصطفى شحادة، 2005، ص 331 وما بعدها)، فبالرغم من علاقة هذا الموضوع بالموظف وليس بالمتربص إلا أنه - من وجهة نظرنا - لا يوجد اختلاف بخصوص تحديد مسألة عدم الكفاية المهنية في مجال الوظيفة العامة نظرا لالتزامهما بنفس الواجبات (المادة 87 من الأمر رقم 03/06)، حيث يتم تحديد عدم الكفاية المهنية استنادا إلى السلوك الخاص "الفردى أو الشخصي" للمتربص واستنادا إلى سلوكه العام أثناء ممارسته للوظيفة أو بسببها. إذ تتعلق عدم الكفاية المهنية استنادا إلى السلوك الخاص للمتربص بمعايير أساسيين يكفي توافر أحدهما لتسريحه بسبب عدم الكفاية المهنية.

يتعلق المعيار الأول بعدم الأهلية المهنية أو العجز المهني مثل عدم التمتع بالمهارات اللازمة لممارسة المهام، عدم تنفيذ المهام الموكولة إليه بشكل مرضي، الإخفاق في تنظيم العمل المنوط به، التنفيذ السيئ للأعمال الموكولة إليه أو الإهمال في إنجازها أو الأخطاء الخطيرة أو المتكررة أثناء ممارسة العمل، فضلا على العجز أو الضعف الذي يمس الصفات المهنية الجوهرية للمتربص كغياب روح المبادرة لديه أو ضعف حماسه للعمل والتراخي في إنجازها (مصطفى شحادة، 2005، ص 339 - 345).

أما المعيار الثاني فيتمثل في عدم الأهلية أو العجز في تكوين العلاقات والروابط الوظيفية، والتي تكون بين المتربص ورؤسائه الإداريين كمعارضته لهم بشكل مباشر أو غير مباشر أو رفض تنفيذ بعض المهام الموكولة إليه، أو بينه وبين زملائه في العمل بأن يشوب الخلاف في علاقته معهم بما يؤثر سلبا على حسن سير المرفق العام، أو بينه وبين مستعملي المرفق العام الذي يعمل به كالتصرفات أو الممارسات السلبية الصادرة عنه تجاه المنتفعين من خدمة المرفق العام مثل سوء المعاملة (مصطفى شحادة، 2005، ص 347 - 351).

كما يعتبر عدم الانضباط أو عدم الدقة في العمل أو عدم احترام مواعيد العمل من بين التصرفات ذات الطابع الفردي أو الشخصي التي تبرر الفصل من الخدمة بسبب عدم الكفاية المهنية، مع الإشارة إلى أن هذه التصرفات تشكل أيضا أخطا مهنية تبرر توقيع العقوبة التأديبية، لذلك قد يثور أحيانا الغموض والخلط بين ما يعد في التصرفات عدم أهلية أو عجز وبين ما يعد خطأ تأديبيا، مما يجب على السلطة الإدارية المختصة التمييز بينها كالأخذ بعين الاعتبار تكرار التصرفات التي تظهر العجز الذي يبرر الفصل لعدم الكفاية المهنية (مصطفى شحادة، 2005، ص 348 - 349).

وتتعلق عدم الكفاية المهنية استنادا إلى السلوك العام للمتربص بمعايير، حيث يتمثل المعيار الأول في الجمع بين حالي عدم الأهلية المهنية وعدم الأهلية في العلاقات الوظيفية كمعيار واحد للفصل بسبب عدم الكفاية المهنية، كافتقار الجدية في العمل نتيجة الغياب المتكرر والسلوك السيئ مع زملاء العمل، أو عدم قدرة أستاذة على حفظ النظام والهدوء داخل قاعات المحاضرات وعجزها عن التواصل

مع زملائها في نفس الوقت. أما المعيار الثاني فيتعلق بالجمع بين عدد من حالات عدم الأهلية، حيث يمكن الفصل من الخدمة بسبب عدم الكفاية المهنية لعدم الدقة في تنفيذ الأعمال والبطء والسطحية في انجازها وعدم احترام مواعيد العمل (مصطفى شحادة، 2005، ص 352 - 357).

إذن، يتم إنهاء مهام المتربص في هذه الحالة عن طريق التسريح بسبب عدم كفايته أو جدارته المهنية للبقاء في الوظيفة، وبالتالي لا يعد هذا الإجراء عقوبة تأديبية وهذا ما يميزه عن التسريح التأديبي الذي قد يتعرض له المتربص بسبب ارتكاب خطأ مهني من الدرجة الرابعة والمنصوص عليه في المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17.

3/- يؤدي تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية إلى إنهاء خدمته وإبعاده نهائيا من الوظيفة، بما يترتب عنه انقضاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة، وفقدانه للصفة القانونية (المتربص) التي اكتسبها منذ تعيينه والتي كانت تخوّله التمتع بالعديد من الحقوق، وبالتالي حرمانه من اكتساب صفة الموظف المرتبطة بإجراء الترسيم كما سبق بيانه.

4/- يتم تسريح المتربص بسبب عدم كفايته المهنية بدون إشعار مسبق أو تعويض، وهذا ما نصت عليه المادة 85 من الأمر رقم 03/06 والمادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، وبذلك نلاحظ أنّ المشرع الجزائري قد نص على تسريح المتربص دون إشعار مسبق، ويرجع سبب ذلك إلى علمه المسبق بنتائج تقييمه الفصلية خلال فترة التربص نظرا لتمتع بضمانة التبليغ باستمارات التقييم الفصلية والاحتجاج بشأنها لدى السلطة الإدارية المختصة (المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17)، وبالتالي توقع تعرضه لهذا الإجراء بعد انتهاء هذه الفترة إذا كان تقييمه سلبيا، وعدم مفاجئته به خاصة وأنه يفترض علمه منذ تعيينه بعدم استقرار مركزه القانوني المعلق على شرط ترسيمه.

كما لم يترتب من جهة أخرى أي أثر مالي على تسريح المتربص، بحيث لا يستحق أي تعويض بسبب علمه بأنه يتواجد في فترة تجربة أثبتت عدم صلاحيته المهنية للبقاء في الوظيفة، وكذا لقصر المدة التي قضها في خدمة المرفق العام (سنة أو سنتين). ولكن بالرجوع إلى الأمر رقم 133/66 نجده قد نص في المادة 29 منه في فقرتها الأخيرة على تسريح المتربص دون الإشارة إلى إمكانية أو عدم إمكانية الاستفادة من الإشعار المسبق والتعويض، في حين نصت المادة 41 من المرسوم رقم 59/85 - الصادر في 23 مارس 1985 المتضمن للقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية- (القانون الملغى) (ج.ر، 1985، ص 333) على إشعاره أو إخباره مسبقا بمدة 15 يوما، ولكن دون أن يتمتع بالحق في أي تعويض طبقا للمادة 47 من نفس المرسوم، وذلك لعدم وجود تنظيم خاص بفئة المتربصين يبيّن الإجراءات والضمانات المتعلقة بفترة التربص.

5/- لا يترتب على تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية حرمانه من الالتحاق من جديد بالوظيفة العمومية، وهذا ما يستنتج من مضمون المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 التي اقتصرت المنع من التوظيف من جديد لمدة ثلاث (03) سنوات على حالي التسريح التأديبي والعزل بسبب إهمال المنصب المنصوص عليه في المادة 29 من نفس المرسوم التنفيذي، وبالتالي يحق له في هذه الحالة الترشح

لأي وظيفة مادام قد استوفى الشروط المطلوبة قانونا للتوظيف استنادا إلى حقه الدستوري في الالتحاق بالوظائف العمومية طبقا للمادة 67 من التعديل الدستوري لسنة 2020 (ج.ر، 2020، ص3).

المطلب الثاني: مقارنة بين التسريح لعدم الكفاية المهنية والتسريح التأديبي للمتربص

لقد خول المشرع الجزائري للإدارة المستخدمة سلطة تسريح المتربص لسببين حيث يتعلق السبب الأول بعدم الكفاية المهنية (التسريح لعدم الكفاية المهنية)، أما السبب الثاني فيتمثل في ارتكاب خطأ مهني (التسريح التأديبي)، هذا الأخير الذي تناوله المرسوم التنفيذي رقم 322/17 في الفصل الخامس المعنون بـ: "النظام التأديبي للمتربص"، حيث تنص المادة 27 منه على أنه: "يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها. غير أنه في حالة ارتكاب خطأ مهني، لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الآتية: ... - الدرجة الرابعة : التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض. تصدر العقوبات التأديبية إزاء المتربص من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين طبقا للتسريح والتنظيم المطبقين على الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها".

بالرجوع إلى النصوص القانونية التي لها علاقة بالتسريح التأديبي للمتربص، الواردة في هذا المرسوم التنفيذي وكذا الأمر رقم 03/06 الذي تمت الإحالة إليه (المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17)، فإنه يمكننا تعريفه بأنه: "عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة توقعها السلطة التي لها صلاحيات التعيين ضد المتربص الذي ارتكب خطأ مهني من نفس الدرجة تطبيقا لمبدأ التناسب دون إشعار مسبق أو تعويض، بعد التقيد بالرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المنعقدة كمجلس تأديبي والالتزام بالإجراءات التأديبية المنصوص عليها، والتي يترتب عنها إنهاء خدمته وفقدانه للصفة القانونية التي يتمتع بها".

إذن، بناء على ما سبق ذكره، وبهدف رفع اللبس وتفادي الخلط الذي قد يثور بين هذين الشكلين من التسريح، سوف نحاول إجراء مقارنة بينهما من خلال تحديد أهم أوجه التشابه والاختلاف وذلك في الفرعين التاليين :

الفرع الأول: أوجه التشابه بين التسريح لعدم الكفاية المهنية والتسريح التأديبي للمتربص

تتمثل أهم أوجه التشابه بين تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية والتسريح التأديبي فيما يلي:

1/- يعتبر كلاهما إجراء إداريا تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بموجب قرار أو مقرر إداري يخضع لرقابة القضاء الإداري تطبيقا لمبدأ المشروعية، وذلك بهدف حماية المتربص ضد التسريح التعسفي الذي ينحرف عن تحقيق المصلحة العامة، حيث تنص المادة 168 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على أنه: "ينظر القضاء في الطعون في قرارات السلطات الإدارية".

2/- يعتبر كلاهما إجراء إداريا يتعرض له المتربص، وهذا ما نصت عليه المادة 85 من الأمر رقم 03/06 والمادتان 25 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 بالنسبة للتسريح لعدم الكفاية المهنية، والمادة 27 من نفس المرسوم التنفيذي بالنسبة للتسريح التأديبي، الذي يتعرض له أيضا الموظف طبقا للمادة 163 من الأمر رقم 03/06 المذكور أعلاه.

3/- يتم تسريح المتربص في الحالتين بدون إشعار مسبق أو تعويض، وقد سبق وأن وضحنا سبب عدم إشعاره مسبقا بتسريحه لعدم الكفاية المهنية، في حين يرجع سبب عدم إشعاره المسبق بتسريحه التأديبي إلى جسامه ودرجة خطورة الخطأ المهني المرتكب المبرر لهذه العقوبة التأديبية، فضلا على تمكنه من ضمانات تأديبية قبل تسريحه التي تجعله مهياً لمواجهة، ويتعلق الأمر لاسيما بتبليغه بالتهمة الموجهة إليه وحقه في الإطلاع على ملفه التأديبي وممارسة حق الدفاع وكذا التقيد بالرأي الملزم للمجلس التأديبي (المواد 2/165، من 167 الى 169 من الأمر رقم 03/06).

4/- يعتبر كلاهما إحدى حالات انتهاء خدمة المتربص وبالتالي فقدانه لهذه الصفة كأثر مترتب على انقضاء العلاقة الوظيفية، وذلك بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام.

5/- يتم تسريح المتربص في الحالتين بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والتقيد برأيها، حيث تجتمع كلجنة ترسيم في حالة التسريح لعدم الكفاية المهنية وفقا للمادتين 64 و 91 من الأمر رقم 03/06 وكذا المادتين 03 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، كما تجتمع كمجلس تأديبي في حالة التسريح التأديبي استنادا الى المادة 27 من نفس المرسوم التنفيذي والمادة 165 من الأمر رقم 03/06، وكذا المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية (ج.ر، 2020، ص 06).

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين التسريح لعدم الكفاية المهنية والتسريح التأديبي للمتربص

تتمثل أهم أوجه الاختلاف بين تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية والتسريح التأديبي فيما يلي:

1/- لا يعتبر التسريح لعدم الكفاية المهنية عقوبة تأديبية بل هو إجراء إداري غير تأديبي يتخذ بسبب عدم الجدارة المهنية للمتربص لشغل الوظيفة - كما شرحنا ذلك سابقا - وفقا لإجراءات قانونية معينة. أما التسريح التأديبي فهو عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة يتعرض لها بسبب ارتكابه لخطأ مهني جسيم من نفس الدرجة، تطبيقا لمبدأ التناسب في ظل احترام مجموعة من الإجراءات والضمانات القانونية الممنوحة له (المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 والمواد من 165 إلى 174 والمادتين 181 و 183 من الأمر رقم 03/06).

فقد ورد في القرار رقم 23400 الصادر عن مجلس الدولة الجزائري بتاريخ 26 أفريل 2002 ما يلي: "حيث ولئن دأبت المحكمة على التفريق بين الأفعال التي تمثل خطأ مسلكيا موجبا للتتبع التأديبي والوقائع التي تترجم عدم الكفاءة المهنية الموجبة للإعفاء، فإنها اعتبرت أنّ عددا من المظاهر السلوكية للوعون يمكن أن يشكل عنصرا من عناصر تقييم أدائه خاصة في القطاع التربوي، حيث لعنصر طبيعة العلاقة دور هام في نجاح المربي في أداء مهامه والبرهنة على جدارته بالانتماء إلى هذا السلك" (بشير الشريف، 2014، ص 103).

2/- لا يمكن تسريح المتربص بسبب عدم الكفاية المهنية إلا بعد انقضاء فترة التربص التي تحدد مدى صلاحيته للبقاء في الوظيفة التي يشغلها بناء على نتيجة التقييم، أي بعد انتهاء مدة سنة (01) أو

بعد انتهاء مدة سنتين (02) في حالة تمديد فترة التربص، وهذا ما يستنتج من المادتين 84 و 85 من الأمر رقم 03/06 والمواد 03، 14، 17، 18، 25 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، في حين يتم تسريحه تأديبيا خلال فترة التربص بسبب ارتكابه لخطأ مهني من الدرجة الرابعة في ظل التقيد بالإجراءات والمواعيد القانونية

3/- لا يترتب على تسريح المتربص لعدم كفايته المهنية حرمانه من التوظيف من جديد في قطاع الوظيفة العمومية كما سبق بيانه، في حين يمنع مؤقتا من تولي الوظائف العمومية لمدة ثلاث (03) سنوات في حالة تعرضه لإجراء التسريح التأديبي بسبب جسامه الخطأ المرتكب، وذلك وفقا للمادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17.

4/- لم ينص المشرع الجزائري على إمكانية التظلم الإداري ضد قرار التسريح لعدم الكفاية المهنية بالرغم من خطورة هذا الإجراء على المركز القانوني للمتربص، في حين يتمتع بهذه الضمانة في حالة تعرضه للتسريح التأديبي حيث يمكنه الطعن في القرار الذي يتضمنه لدى لجنة الطعن استنادا إلى المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، وطبقا للمادتين 67 و 175 من الأمر رقم 03/06 وكذا المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، وتلتزم هذه اللجنة بإصدار قرارها برأي معلل في أجل لا يتجاوز 45 يوما من تاريخ تقديم التظلم أمامها، والذي يتضمن إلغاء هذه العقوبة أو تعديلها أو التأكيد عليها وفقا للمادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

وهذا ما أكدت عليه من قبل المراسلة رقم 1221 - الصادرة في 11 جانفي 2016 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري - التي أشارت إلى حق المتربص في الطعن في القرارات التأديبية الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي أمام لجنة الطعن تطبيقا لأحكام المادتين 87 و 91 من الأمر رقم 03/06، والتي تلتزم بالفصل في الطعن وفقا للتنظيم المعمول به.

وبذلك نلاحظ اقتصار اختصاص لجنة الطعن على البت في الطعن المتعلق بقرار التسريح التأديبي - فضلا على القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة - دون أن يشمل النظر في قرار التسريح لعدم الكفاية المهنية، وهذا من شأنه حرمان المتربص في هذه الحالة من الاستفادة من ضمانة هامة بالرغم من تضرره ماديا ومعنويا في الحالتين بسبب إنهاء خدمته، وحرمانه من الوظيفة التي يشغلها وفقدانه للحقوق المرتبطة بها.

لذلك نرى من الضروري النص على إمكانية تظلم المتربص من قرار تسريحه لعدم الكفاية المهنية أمام لجنة الطعن المختصة كضمانة إضافية، وذلك من خلال توسيع مجال اختصاصها ليشمل هذه المسألة وجميع المسائل التي تهم المتربص والموظف، والمتعلقة بالحالات التي تلتزم فيها الإدارة بالتقيد بالرأي المطابق المسبق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

المبحث الثاني

ضوابط تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية

يعتبر تسريح المتربص بسبب عدم الكفاية المهنية إجراء إداريا خطيرا يؤدي إلى إنهاء مهامه بغير الطريق التأديبي، وهذا من شأنه أن يؤثر عليه ماديا ومعنويا، لذلك كان من الضروري إحاطته بضمانات قانونية من خلال تقييد السلطة الإدارية بضوابط تلزم بمراعاتها عند تسريحه، وذلك بهدف الحيلولة دون تعسفها في ممارسة سلطتها وحتى يكون قرارها مشروعاً، وبالتالي ضمان تحقيق التوازن بين مبدأ فاعلية العمل الإداري (المصلحة العامة) ومبدأ الضمان (مصلحة المتربص). وبالرجوع إلى المواد التي لها علاقة بموضوع التسريح لعدم الكفاية المهنية، نستنتج ضوابط هذا الشكل من التسريح والمتمثلة في تسريح المتربص بعد انتهاء مدة التربص بسبب التقييم السلبي (المطلب الأول) وموافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على هذا الإجراء (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تسريح المتربص بعد انتهاء فترة التربص بسبب التقييم السلبي

يلتزم المتربص بقضاء فترة تربص اختباري تحت رقابة ومسؤولية مسؤوله السلمي، الذي يقوم بتقييمه خلالها بصفة مستمرة ودورية وفقا لمعايير موضوعية، وذلك بهدف الحكم بصفة نهائية على مدى صلاحيته وجدارته للبقاء في الوظيفة، وبالتالي اتخاذ القرار المناسب الذي قد يتضمن تسريحه بسبب عدم كفايته المهنية، هذا الإجراء الذي لا يمكن أن يتعرض له المتربص إلا بعد انقضاء الفترة القانونية المحددة للتربص (الفرع الأول) وبسبب حصوله على تقييم موضوعي سلبي خلالها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تسريح المتربص بعد انتهاء المدة القانونية للتربص

لقد حدّد المشرع الجزائري مدة التربص الاختباري في المادة 84 من الأمر رقم 03/06، حيث تنص على أنه: "يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل وظيفته"، كما تنص المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17: "مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة وأحكام هذا المرسوم، تحدد مدة التربص الاختباري بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فور تنصيب المتربص".

يستنتج من هاتين المادتين عدم منح المشرع للإدارة سلطة تقدير المدة التي يوضع فيها المتربص تحت الاختبار للحكم على مؤهلاته وكفايته المهنية، بل حدّد هذه الفترة بسنة (01) كاملة يبدأ سريانها ابتداء من تاريخ تنصيب المتربص وهو نفس تاريخ تعيينه وفقاً لنماذج قرارات أو مقررات التعيين الواردة في المنشور رقم 17 المؤرخ في 12 جويلية 2009. وبذلك يكون قد أحسن فعلاً حينما لم يمنح لها السلطة التقديرية بخصوص هذه المسألة، وذلك حتى لا تنحرف في استعمالها بما يلحق الضرر بالمتربص ويؤثر سلباً على سير المرفق العام، وكذلك عندما وحدّ مدة التربص - كقاعدة عامة - في قطاع الوظيفة العمومية باعتبارها فترة مناسبة للمتربص للانسجام مع الوظيفة التي يشغلها وإبراز قدراته المهنية، وكذا

الاندماج مع رؤسائه وزملائه في العمل بما يحقق مصلحته، كما تعد مدة كافية للإدارة للتأكد بصفة نهائية من مدى استحقاقه لهذه الوظيفة بما يحقق المصلحة العامة.

وبالتالي لا يجوز الإنقاص من هذه المدة أو الزيادة فيها إلا في حالتين هما:

1/- إذا كان القانون الأساسي الخاص بالسلك المعني يقلص من مدة السنة (01) أو يتجاوزها كاستثناء من القاعدة العامة طبقا للمادة 17 المذكورة أعلاه.

2/- في حالة تمديد مدة التربص الذي يكون لنفس المدة ولمرة واحدة فقط وفقا للمادة 85 من الأمر رقم 03/06 والمادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، وبالتالي عدم تجاوز مدة السنتين (02) حيث تنص المادة 18 من نفس المرسوم التنفيذي: "يمكن تمديد مدة التربص مرة واحدة لفترة مساوية لها، بعد رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، إذا لم يسمح تقييم المتربص بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للتربص. وفي هذه الحالة ومع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة وأحكام المادة 19 أدناه، فإن فترة التربص لا يمكن أن تتجاوز سنتين (02)".

إذن، تعتبر فترة التربص أو الاختبار فترة فعلية يجب على المتربص أن يقضيها كاملة فعلا وليس حكما (يوسف خاطر، 2008-2009، ص 77 - 78)، باعتبارها فترة زمنية فعلية أراد من خلالها المشرع بقاء المتربص تحت رقابة وإشراف الإدارة، حتى تستطيع الحكم على مدى صلاحيته واستعداده للقيام بالعمل المكلف به وتحمل مسؤولياته (أحمد رسلان، 2000، ص 191)، وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري - في المادة 90 من الأمر رقم 03/06 والمادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 - حينما ألزم المتربص بقضاء سنة (01) مستمرة بدون انقطاع من الخدمة الفعلية تحت الاختبار حتى يكون تحت الملاحظة خلال ممارسته الفعلية للمهام المكلف بها في المؤسسة المستخدمة، كما نص في المادة 14 من نفس المرسوم التنفيذي على أنه: "يلزم المتربص بقضاء فترة التربص كلها المحددة بموجب القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه قبل ترسيمه".

وبالتالي إذا انقطع عن العمل يلتزم بتكملة المدة المتبقية من التربص بعد رجوعه إلى العمل، وذلك في الحالات التالية:

1/- لا يتم احتساب في فترة التربص جميع فترات العطل والغيابات المنصوص عليها كعطلة الأمومة، و العطلة المرضية أو الحادث المني، فترات الغياب الخاص المدفوع الأجر والغيابات المرخص بها من قبل الإدارة ومن باب أولى الغيابات غير المبررة عن العمل، باستثناء فترة العطلة السنوية وأيام الراحة القانونية (يوم الراحة الأسبوعي) وهذا ما نصت عليه المادة 19 من نفس المرسوم التنفيذي.

2/- إذا استدعي المتربص لأداء واجب الخدمة الوطنية ثم انقضت الفترة المتعلقة بها، فإنه يلتزم بتكملة الفترة الباقية من التربص بعد إعادة إدماجه في رتبته في حالة عدم استكمالها لفترة التربص المحددة قانونا، وهذا ما نصت عليه المادة 09 من نفس المرسوم التنفيذي.

3/- يتم تمديد فترة التربص بمدة التوقيف التحفظي للمتربص في حالة تعرضه لهذا الإجراء بسبب اتهامه بارتكاب خطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة، أو إذا كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه وفقا للمادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03/06 (المادة 28 من نفس المرسوم التنفيذي).

بناء على ما سلف ذكره، تلتزم الإدارة بتقييم المتربص بصفة مستمرة ودورية طيلة فترة التربص المحددة قانونا (سنة أو سنتين بعد التمديد) والتي يلتزم بقضاءها كلها، لذلك يجب عليها انتظار انتهاء هذه المدة كاملة حتى تستطيع الحكم على مدى صلاحيته بصفة نهائية، وبالتالي اتخاذ الإجراء المناسب (ترسيم، تمديد أو تسريح)، وبذلك لا يمكنها تسريحه بسبب عدم كفايته المهنية قبل انقضاء هذه الفترة، وهذا ما يستنتج من عبارة "بعد انتهاء مدة التربص" الواردة في المادة 85 من الأمر رقم 03/06 وعبارة: "عند انتهاء أو نهاية فترة التربص" الواردة في المادتين 03 و 25 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، وكذا عبارة "عند نهاية فترة تمديد التربص" الواردة في المادة 2/26 من نفس المرسوم التنفيذي.

إذن، يتعين على الإدارة التقيد بالمدة القانونية قبل اتخاذ قرار أو مقرر التسريح لعدم الصلاحية المهنية كضابط مقرر لمصلحة المتربص أولا ولمصلحة المرفق العام ثانيا، لأنه قد لا يكون المتربص جدير بالوظيفة التي يشغلها في بداية تعيينه بسبب عدم معرفته بها وبرؤسائه وزملائه في العمل، ثم يتفادى بعد ذلك أخطاءه السابقة ويبدأ ينسجم شيئا فشيئا مع وظيفته (شاكر محمود، 2017، ص98). وبالتالي يكون من غير العدل الحكم بعدم كفايته المهنية في حين لم تمنح له فرصة قضاء فترة التربص كلها، التي اعتبرها المشرع المدة المناسبة والكافية للتأكد بصفة قاطعة من مدى استحقاقه للوظيفة التي عين فيها، خاصة وأنه من المنطقي أن يكون المتربص مرتبكا في بداية توظيفه جاهلا لواجباته ومسؤولياته وكيفية أدائه لمهامه، مما يستدعي منحه الوقت الكافي للانسجام والاندماج المهني.

الفرع الثاني: تسريح المتربص بسبب حصوله على تقييم سلبي خلال فترة التربص

لا يمكن للإدارة تسريح المتربص بسبب عدم الكفاية أو الصلاحية المهنية دون حصوله على تقييم سلبي خلال فترة التربص، وبالتالي هي ملزمة بالاعتماد على نظام تقييمي حيث قيدها المشرع - في المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 - بإخضاعه لتقييم مستمر ودوري خلال هذه الفترة. ويقصد بتقييم المتربص - استنادا إلى النصوص القانونية ذات العلاقة - تلك العملية أو الإجراء الذي يتم بموجبه تحديد مستوى كفايته المهنية خلال فترة زمنية معينة بطريقة موضوعية، وذلك من خلال تقدير مدى فعاليته وقدرته على القيام بالمهام المكلف بها وكيفية أدائه للخدمة وكذا سيرته وانضباطه، على أن يتم تقييمه من طرف المسؤول السلمي بصفة مستمرة ومنتظمة كل ثلاثة (03) أشهر عن طريق استمارة التقييم الفصلية، والذي يترتب عنه اتخاذ الإجراء المناسب (ترسيم المتربص أو تمديد فترة التربص أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض).

بناء على ذلك، لا يمكن تسريح المتربص إلا بعد حصوله على تقييم سلبي بشرط التقيد بمجموعة من الضوابط المتعلقة بعملية التقييم، والمتمثلة فيما يلي:

1/- لقد قيدَ المشرع الإدارة بخصوص عملية التقييم حتى لا تنحرف في ممارسة سلطتها، حيث لا يمكنها تسريح المتربص إلا بعد تقييم سلبي مبني على عناصر أو معايير موضوعية بعيدا عن الاعتبارات الشخصية، والتي نرى من الضروري إحاطة المتربص علما بها بمجرد توظيفه من خلال شرحها بوضوح ونشرها في مكان العمل وعلى الموقع الرسمي للمؤسسة أو الإدارة العمومية. فضلا على ضرورة وجود برنامج تعريفي و توجيهي يتم بموجبه تعريف المتربص بالمحيط الذي يعمل فيه، وذلك من خلال تعريفه بالمؤسسة المستخدمة وتقديمه لزملائه وإحاطته علما بنواحي العمل الذي يكون متخوفا منه في هذه الفترة ويجعل واجباته ومسؤولياته (نوري، 2011، ص 56 - 57).

و ترتبط هذه المعايير الموضوعية - وفقا للمادة 22 من نفس المرسوم التنفيذي - على وجه الخصوص بما يلي:

أ/- قدرات المتربص في أداء مهام الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها والمحددة في القوانين الأساسية الخاصة، حيث يتم تقييم مدى تناسب قدراته ومؤهلاته مع طبيعة العمل الموكول إليه.

ب/- فعالية المتربص وتحليه بروح المبادرة، إذ يقصد بالفعالية مدى قدرته على تنفيذ مهامه بطريقة صحيحة ومتقنة وفي الوقت المناسب كما هو مطلوب منه، أما روح المبادرة فتعني أن يكون مقداما بحيث يقوم بمهامه بنشاط وحيوية ويتحمل مسؤولية ذلك، فضلا على مساهمته في تقديم اقتراحات تحسن من الخدمة العمومية (بن سديرة، و مسراتي، 2018، ص 46).

ج/- كيفية أداء المتربص للخدمة، وذلك من خلال تقدير مستوى ونوعية هذا الأداء لاسيما ما يتعلق بمدى التزامه وإتقانه للمهام المكلف بها بصفة فردية وفي إطار العمل الجماعي.

د/- سيرة المتربص، ويقصد بالسيرة ما عرف به الشخص من صفات حميدة أو غير حميدة تتناقلها الألسن، بحيث يكفي لسوء سيرته أن تقوم ضده الشبهات وتعلق بسمعته الشوائب (أحمد رسلان، 2000، ص 146)، كما تشمل علاقته مع رؤسائه وزملائه في العمل الذين يلتزم بالتعامل معهم بأدب واحترام طبقا للمادة 52 من الأمر رقم 03/06، وكذا علاقته مع مستعملي المرفق العام الذين يلتزم بخدمتهم والتعامل معهم بلباقة ودون مماطلة وفقا للمادة 53 من نفس الأمر.

ه/- مواظبة المتربص وانضباطه، إذ يقصد بالمواظبة المداومة والمثابرة على الشيء والاستمرار في العمل (موقع المعاني الجامع)، وذلك من خلال التزامه بالانتظام والمداومة على العمل، في حين يتمثل الانضباط في الالتزام والخضوع للقوانين والتنظيمات والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالمؤسسة وبالوظيفة والمهام المكلف بها، وكذا الالتزام بالأخلاق والقيم المتعارف عليها لاسيما ما يتعلق بتنفيذ الأوامر الرئاسية بدقة وأمانة واحترام مواعيد العمل الرسمية مع تخصيصها لأداء المهام الوظيفية (راتب نوفل، 2015، ص 13 وما بعدها).

إذن، يجب على الإدارة - خلال عملية تقييم المتربص - التقيد بهذه المعايير الأساسية الواردة على سبيل المثال، كما يمكنها إضافة معايير أخرى إذا كانت طبيعة الوظيفة تستدعي ذلك، أو إذا كان القانون الأساسي الخاص ينص عليها نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك بالرغم من عدم الإشارة إلى ذلك في المادة

22 المذكورة أعلاه (بن سديرة، و مسراتي، 2018، ص 47)، مع العلم أنّ المشرع قد نص على إمكانية إضافة معايير أخرى في القوانين الأساسية الخاصة بالنسبة لتقييم الموظف، وذلك في المادة 2/99 من الأمر رقم 03/06 والمادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 165/19.

2/- يتم تقييم المتربص من طرف المسؤول السلي - وفقا للمادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 - باعتباره الأنسب والأقدر على القيام بعملية تقييم رؤوسيه نظرا لما يمتلكه من خبرة ومعرفة بمختلف جوانب العمل، وكذا اتصاله المباشر بهم وإلمامه بمقتضيات أعمالهم (أرفيس، 2016-2017، ص 64)، وإن كان يعاب على ذلك إمكانية تدخل بعض العلاقات أو الاعتبارات الشخصية في التأثير على هذه العملية، نظرا لتغليب عامل التحيز على عنصر الموضوعية (سودي، 2011-2012، ص 49).

3/- يجب على الإدارة تقييم المتربص بصفة مستمرة ودورية حتى تستطيع تقييم مدى كفايته المهنية بشكل صحيح وسليم بعد انتهاء فترة التربص، حيث يلتزم المسؤول السلي بتقييمه - كقاعدة عامة - كل ثلاثة (03) أشهر بواسطة استمارة تقييم فصلية طبقا للمادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، وذلك وفقا لنموذج يتضمن البيانات المتعلقة بالمتربص، العطل والغيابات، المعايير الموضوعية المستند عليها في عملية التقييم، ملاحظات أخرى وكذا توجيهات للمعني (المذكرة رقم 857/19، 2019). مع ضرورة تدعيم هذه الاستمارة بتثبيت كل ما يتعلق بسلوكه وأدائه كتابيا لضمان حقوقه من جهة، ولتسهيل مهمة الإدارة في إثبات وجهة نظرها لاحقا من جهة ثانية لتبرير مدى مشروعية قرارها (شهلاء، 2015، ص 143).

4/- لقد أخضع المشرع الجزائري التقييم لمبدأ العلانية حينما ألزم الإدارة بتمكين المتربص المعني من الإطلاع على نتيجة التقييم، وذلك من خلال تبليغه باستمارات التقييم الفصلية في أجل ثمانية (08) أيام بعد إعدادها وفقا للمادة 24 نفس المرسوم التنفيذي، وهذا من شأنه إلزام الرئيس الإداري بتحري الدقة والعدالة والموضوعية في عملية التقييم لعلمه المسبق بإمكانية إطلاع المعني عليه والتظلم منه، وكذا وقوف المعني على مواطن الضعف في كفايته ليعمل على إصلاحها (جلبي أحمد عبد العال، 2011، ص 372 - 373). فضلا على تمكينه من التظلم منه من خلال الإشارة إلى هذه الإمكانية في استمارة التقييم، حيث نصت المادة 24 المذكورة أعلاه على إمكانية احتجاج المتربص على استمارة التقييم في أجل ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ تبليغه بها، وذلك لدى السلطة التي لها صلاحيات التعيين باعتبارها الجهة المخول لها مراقبة عمل المسؤول السلي.

ولكن يلاحظ بهذا الخصوص عدم إلزام السلطة التي لها صلاحيات التعيين بالرد على هذا الاحتجاج وعدم تقييدها بوقت محدد في ذلك، وهذا من شأنه أن يقلل من فعالية هذا الإجراء وجعله مجرد شكلية لا أهمية لها، خاصة وأنّ الجهة المتظلم أمامها هي نفس الجهة التي يتبعها رئاسيا المسؤول عن عملية التقييم، لذلك نرى من الأفضل أن يكون التظلم أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مع إلزامية التقيد برأيها بهدف حماية المتربص من إمكانية تعسف الرئيس الإداري، وكذا لتفادي احتمال تأثره

معنويا ومهنيا خلال الفترة المتبقية من التربص بسبب تقييم سلبي غير موضوعي حصل عليه في بداية فترة تربصه.

إذن، يمكن للإدارة تسريح المتربص إذا ما قدرت عدم كفايته المهنية بناء على التقييم السلبي المتحصل عليه خلال فترة التربص بشرط أن يركز ذلك على عناصر موضوعية قوامها الجدارة، خاصة في ظل صعوبة تحديد حالات عدم الكفاية المهنية المؤدية للتسريح، وبالتالي فقد تقدّر عدم صلاحيته المهنية مثلا بسبب كثرة الأخطاء المهنية المعاقب عليها تأديبيا أو بسبب تكراره لنفس التصرفات أو في حالة قيامه بتصرفات مختلفة خلال هذه الفترة بما يؤثر على السير الحسن للمرفق العام، كعدم قدرته على التجسيد العملي لمعارفه النظرية وعجزه عن تنفيذ مهامه، تصرفاته السيئة مع رؤسائه وزملائه في العمل أو تجاه الجمهور، غيابه المتكرر عن العمل وعدم انضباطه، عدم احترامه لمواعيد العمل الرسمية، إهماله أو تقصيره في انجاز الأعمال المكلف بها وغيرها من التصرفات، والتي تعد في أغلبها أخطاء مهنية تعرضه للعقوبات التأديبية المناسبة وذلك استنادا إلى المادتين 87 و 160 من الأمر رقم 03/06 والمادتين 05 و 27 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17.

ولكن بالرغم من موضوعية المعايير المعتمد عليها في نظام التقييم، إلا أنّ هذا الأخير قد يصطدم في الواقع بمدى موضوعية المسؤول المكلف بعملية التقييم الذي قد يخضعها للاعتبارات الشخصية كالانتماء السياسي أو الديني أو الرغبة في الانتقام مثلا، وكذا مدى كفاءة و شخصية هذا المسؤول الذي قد يعجز عن التقييم الفعلي للمتربص أو قد يبني نتيجة التقييم على معيار واحد دون باقي المعايير الأخرى، مما قد يؤثر سلبا - حسب الحالة - على مصلحة المتربص أو مصلحة المرفق العام.

المطلب الثاني: موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على التسريح لعدم الكفاية المهنية

تقوم السلطة الإدارية المختصة - بعد انتهاء مدة التربص القانونية - حسب الحالة بترسيم المتربص في رتبته أو تمديد فترة التربص لنفس المدة ولمرة واحدة فقط أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض لعدم كفايته المهنية، ولكن نظرا لخطورة إجراء التسريح واحتمال تعسف الإدارة في اتخاذ فقد ألزمها المشرع الجزائري - أيضا في حالة الترسيم والتمديد - باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتقيد برأيها قبل إصدار قرارها الإداري، وذلك بهدف حماية المتربص باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التي تجمعها.

سوف نحاول من خلال هذا المطلب التعرض لمهام اللجنة في هذا المجال والمتمثل في استشارتها والتقيد برأيها قبل تسريح المتربص (الفرع الأول) ثم توضيح ما إذا كانت تشكّل ضمانة هامة بالنسبة للمتربص (الفرع الثاني).

الفرع الأول: استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتقيد برأيها قبل تسريح المتربص

لقد أخذ المشرع الجزائري بمبدأ المشاركة والاستشارة في مجال الوظيفة العامة في المادة 62 من الأمر رقم 03/06، بهدف إضفاء الموضوعية والشفافية وعدم انفراد الإدارة في تسيير الحياة المهنية للموظفين والمتربصين، وذلك عندما ألزمها باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل اتخاذ العديد

من قراراتها الإدارية كضمانة لمنعها من التعسف في استعمال سلطتها. وتعتبر هذه اللجنة هيئة استشارية تنشأ على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك بهدف تقريبها من الجهة التي تملك سلطة التسيير وتمكينها من متابعة الحياة المهنية للموظفين، سواء فيما يتعلق بالسرعة أو فعالية الإجراءات الواجب اتخاذها بهذا الخصوص (مقدم، 2013، ص 365)،

تنشأ هذه اللجنة في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية حيث تستشار في المسائل الفردية التي تتعلق بالحياة المهنية للموظفين، كما تجتمع كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي وفقا للمادتين 62 و 64 من الأمر رقم 03/06، وقد أخضع المشرع الجزائري المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى هذه اللجنة بموجب المادة 91 من الأمر رقم 03/06 والمادتين 03 و 18 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، حيث تنص المادة 03 من هذا المرسوم التنفيذي على أنه: "تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء الرتبة التي من المقرر ترسيم المتربص فيها في المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية التي تخصه، لاسيما في مجال الترسيم أو تمديد التربص أو التسريح عند انتهاء فترة التربص". وبذلك يكون قد منع على السلطة الإدارية المختصة تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية - أو ترسيمه أو تمديد فترة تربصه - إلا بعد أخذ رأي هذه اللجنة.

بالرجوع إلى المادة 25 من نفس المرسوم التنفيذي نجدها قد كلفت السلطة التي لها صلاحيات التعيين - عند نهاية مدة التربص - بإعداد بطاقة تقييم عامة للتربص، والتي تمثل حصيلة استمارات التقييم الفصلية سابقة الذكر، وذلك بناء على تقرير مفصل للمسؤول السلمي (المكلف بعملية التقييم الفصلي) المتضمن إحدى الملاحظات التالية: يرسم، أو يخضع لتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها، أو يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض. وبالتالي تتضمن هذه البطاقة التقييم النهائي للمتربص المبني على المعايير الموضوعية، والذي يوضح مدى صلاحيته للبقاء في الوظيفة مع اقتراح الإجراء المناسب (الترسيم، التمديد، التسريح) (المذكرة رقم 857/19، 2019).

بعد ذلك يعرض ملف المتربص على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة - المجتمع في لجنة ترسيم - لدراسته، حيث تفحص الوثائق المعروضة عليها والمتمثلة في استمارات التقييم الفصلية والتقرير المفصل للمسؤول السلمي و بطاقة التقييم العامة - مع الأخذ بعين الاعتبار أيضا التقييم البيداغوجي للتكوين التحضيري إذا تضمنته فترة التربص - والتي على ضوءها يتم إبداء الرأي سواء بترسيم المتربص في رتبته ليكتسب صفة الموظف وذلك إذا أثبت جدارته المهنية (تقييم عام ايجابي)، أو تمديد فترة تربصه إذا لم يسمح التقييم بترسيمه مع تقدير ضرورة منحه فرصة ثانية للحكم على مدى استحقاقه للوظيفة، حيث يقضي في هذه الحالة فترة تربص إضافية لنفس المدة - التي يتم بعد انتهائها ترسيمه أو تسريحه حسب نفس الأشكال وفقا للمادة 2/26 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 - أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض إذا ثبت عدم صلاحيته المهنية لشغل الوظيفة (تقييم عام سلبي).

إذن، إذا كانت الإدارة تملك سلطة تقديرية في تقييم المتربص خلال فترة التربص للحكم على مدى كفايته المهنية باعتبارها المسؤولة عن إدارة المرفق العام، إلا أنها لا تملك سلطة تسريحه بصفة انفرادية

بل يمكنها فقط اقتراح ذلك على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والتقيد برأيها الملزم عند إصدار قرارها الإداري (الاستشارة المتبوعة بالرأي الواجب إتباعه)، حيث تنص المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17: "يتم إصدار الترسيم، أو تمديد فترة التربص أو تسريح المتربص، حسب الحالة، بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة. وفي حالة تمديد التربص، يصدر ترسيم أو تسريح المتربص المعني عند نهاية فترة تمديد التربص حسب الأشكال نفسها".

ولكن بالرجوع إلى المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 التي حددت الحالات التي تلتزم فيها الإدارة باستشارة هذه اللجنة والتقيد برأيها المطابق المسبق قبل إصدار قرارها، نجدها قد أغفلت النص على حالي التسريح وتمديد فترة التربص بما قد يفهم منه عدم تقييدها بالاستشارة، وهذا من شأنه أن يتعارض مع المادة 91 من الأمر رقم 03/06 والمواد 03 و 18 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، لذلك من الضروري النص صراحة على ذلك كضمانة بالنسبة للمتربص.

ونشير أيضا إلى أنه بالرغم من تمتع الإدارة بسلطة تقديرية في مجال تقييم مدى الكفاية المهنية للمتربص إلا أنها تخضع للرقابة القضائية عند إصدار قرارها بتسريحه بالرغم من تقييدها بالرأي الملزم للجنة وذلك كضمانة إضافية، حيث يحق للمتربص الطعن في هذا القرار أمام القضاء الإداري المختص بهدف ممارسة الرقابة على مدى مشروعيتها، وبالتالي ضمان التزام الإدارة باحترام ضوابط التسريح ومن بينها ضابط الاستشارة، وذلك استنادا إلى المادة 168 من الدستور الجزائري التي تنص: "ينظر القضاء في الطعون في قرارات السلطات الإدارية". ويراقب القاضي الإداري الوجود المادي للوقائع المستند إليها في إصدار قرار التسريح وتكييفها القانوني (شها، 2015، ص 149)، وبذلك تعد رقابته رقابة محدودة يقتصر فيها على معينة ما إذا كانت الإدارة قد ارتكبت خطأ في الواقع أو في القانون أو خطأ واضحا في التقدير أو انحرافا في السلطة (بشير الشريف، ولعقابي، 2019، ص 246).

الفرع الثاني: مدى اعتبار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ضمانة بالنسبة للمتربص

بالرغم من أهمية إجراء استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتقيد برأيها قبل تسريح المتربص باعتبارها ضمانة هامة لحماية حقوقه، إلا أنها تعد ضمانة ناقصة لعدة أسباب أهمها:

1/- عدم تمكين المتربص من مبدأ المواجهة وحق الدفاع عن نفسه قبل تسريحه لعدم الكفاية المهنية بالرغم من خطورة هذا الإجراء، والاكتفاء بعرض ملفه على اللجنة لدراسته، وبذلك فهي تبدي رأيها بناء على معلومات حصلت عليها فقط من طرف الإدارة، وبالتالي قد تنعدم أهمية هذه الاستشارة في حالة تعسف الإدارة في ممارسة سلطتها في مجال التقييم الذي قد تبنيه على اعتبارات شخصية، أو عدم إعلام المتربص بإمكانية الاحتجاج بشأن استمارات التقييم الفصلية، أو عدم بت السلطة التي لها صلاحيات التعيين في الاحتجاج المقدم إليها أو تأكيدها على مضمون هذه الاستمارات بالرغم من عدم موضوعية التقييم.

لذلك نرى من الضروري تمكين المتربص مسبقا من الإطلاع على ملفه الذي يتضمن استمارات التقييم الفصلية و بطاقة التقييم العامة والتقرير المفصل للمسؤول السلمي، وذلك حتى يكون على علم بنتيجة التقييم النهائي والإجراء المقترح، فضلا على تمكينه - في حالة اقتراح تسريحه - من المثول أمام اللجنة للدفاع عن نفسه من خلال تقديم الأدلة التي تثبت عدم موضوعية التقييم، وذلك حتى تستطيع اتخاذ رأيها بناء على معلومات واضحة وكافية من الطرفين، لاسيما في ظل حرمانه من ضمانة التظلم أمام لجنة الطعن في هذه الحالة.

2/- ترجيح صوت رئيس اللجنة في حالة تعادل الأصوات وفقا للمادة 4/17 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، وهذا من شأنه تغليب وجهة نظر الإدارة التي أشرفت على عملية تقييم المتربص بسبب ترأس اللجنة من طرف السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يتم اختياره من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة وفقا للمادة 3/63 من الأمر رقم 03/06، أو تعيين موظف من بين ممثلي الإدارة الدائمين في حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة وفقا للمادة 14 من نفس المرسوم التنفيذي. لذلك من الضروري إيجاد معيار آخر يعتمد عليه للفصل في حالة تساوي الأصوات يكون من شأنه توفير الحماية للمتربص وتحقيق الهدف المرجو من إنشاء هذه اللجنة.

3/- بالرغم من تشكّل هذه اللجنة بالتساوي من ممثلين عن الإدارة المعيّنين من طرف الهيئة التي لها سلطة التعيين وممثلين عن الموظفين الذين يتم انتخابهم من قبل الموظفين والمتربصين (المواد 63، 72 و 89 من الأمر رقم 03/06 والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، والمواد 07، 10 و 29 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20)، إلا أنّ أعضاءها الممثلين للموظفين - وكذا المتربصين - يظلّون موظفين معرّضين لمختلف الضغوط من طرف الإدارة بما يعكس تبعية اللجنة لها (لعقابي بشير الشريف، 2014، ص 121)، وهذا من شأنه التأثير على حيادهم واستقلاليتهم في اتخاذ الرأي بخصوص الوضعية الإدارية للمتربص خاصة وأنّ الإدارة هي التي تملك سلطة تقييمه.

4/- إمكانية ترجيح كفة الإدارة التي أشرفت على عملية التقييم في حالة حضور ممثلي الإدارة بعدد أكبر بالمقارنة مع ممثلي الموظفين والمتربصين يوم اجتماع اللجنة، لاسيما وأن المادة 19 من نفس المرسوم التنفيذي قد اشترطت حضور ثلاثة أرباع (¾) أعضائها على الأقل حتى تصح مداولاتها، وفي حالة عدم اكتمال هذا النصاب يستدعى الأعضاء من جديد ويصح الاجتماع في هذه الحالة بحضور نصف (½) عدد أعضائها، ولكن الملاحظ الاكتفاء بالنص على حضور عدد معين من أعضاء اللجنة لصحة المداولات دون الاهتمام بخاصية التمثيل المتساوي.

كما نشير في الأخير إلى أن المشرع الجزائري لم يلزم الإدارة بتسبيب قرارها في حالة تسريح المتربص لعدم الكفاية المهنية، كما لم يلزم اللجنة بتبرير رأيها بالرغم من خطورة هذا الإجراء، وهذا من شأنه الانتقاص من الضمانات الممنوحة للمتربص في هذا المجال ومن بينها ضمانة الاستشارة. بالإضافة إلى عدم النص على إجراء التبليغ أو تحديد أجله بالرغم من أهميته كوسيلة علم بالقرار الإداري المتخذ، وإن كانت المادة 96 من الأمر رقم 03/06 قد نصت على تبليغ الموظف بجميع القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية.

والتي قد تفسّر باقتصار إجراء التبليغ على القرارات المتخذة بشأن الموظف دون المتربص، لذلك من الضروري النص صراحة على تبرير رأي اللجنة و تسبب وتبليغ قرار تسريح المتربص لعدم كفايته المهنية كضوابط تقيّد بها الإدارة عند ممارسة اختصاصها.

الخاتمة:

لقد أخضع المشرع الجزائري المترشح الناجح في مسابقة التوظيف لفترة تربص اختباري مدتها سنة بهدف الكشف عن مدى صلاحيته أو كفايته المهنية للبقاء في الوظيفة التي يشغلها، والتي يترتب بعد انتهائها اتخاذ الإجراء المناسب تجاه المتربص وفقا لنتيجة التقييم النهائي، إما بتسليمه في الرتبة أو تمديد فترة تربصه أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض بسبب عدم كفايته المهنية. ونظرا لخطورة هذا الإجراء الأخير، فقد كان محل دراسة في هذا البحث بهدف تحديد الأحكام القانونية المتعلقة به. ولقد توصلنا من خلاله إلى مجموعة من النتائج والتوصيات أهمها ما يلي:

أولا : النتائج:

- 1/- ليس للمتربص حق مكتسب في البقاء في الوظيفة التي يشغلها و الترسيم فيها بمجرد انقضاء فترة التربص الاختباري، بل يمكن فصله من الخدمة بسبب عدم كفايته المهنية من خلال تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض، وذلك تطبيقا لمبدأ الجدارة أو الصلاحية في مجال الوظيفة العمومية.
- 2/- لقد منح المشرع الجزائري للإدارة المستخدمة سلطة تسريح المتربص إذا قدّرت عدم جدارته المهنية بسبب فترة تربص غير مجدية، ولكن دون النص صراحة على هذا السبب بحيث لم يستخدم أي عبارة للدلالة على ذلك، كما لم يبيّن حالات هذا الشكل من التسريح، ولكن بالرجوع إلى المعايير المعتمدة في عملية التقييم استنتجنا ارتباط هذا الإجراء بعدم الكفاية المهنية للمتربص.
- 3/- يتم تسريح المتربص بدون إشعار مسبق أو تعويض، وذلك بسبب افتراض عدم مفاجئته بهذا الإجراء نتيجة معرفته المسبقة بنتائج تقييمه الفصلي من جهة، ومن جهة ثانية بسبب قضائه لفترة قصيرة في خدمة المرفق العام.
- 4/- يعتبر التسريح لعدم الكفاية المهنية إجراء إداريا غير تأديبي، فهو يختلف عن التسريح التأديبي الذي يتعرض له المتربص في حالة ارتكابه لخطأ مهني من الدرجة الرابعة، وبالتالي لا يمكن حرمان المتربص الذي تعرّض للنوع الأول من التسريح من التوظيف من جديد مادام قد استوفى الشروط القانونية.
- 5/- تملك الإدارة سلطة تقديرية في تقييم المتربص للحكم على مدى صلاحيته للبقاء في الوظيفة، غير أنها مقيدة بضوابط قانونية عند اتخاذها لإجراء التسريح بهدف حمايته، فهي ملزمة بالتقيد بالمدة القانونية للتربص قبل تسريحه، وحصوله على تقييم نهائي سلمي خلالها والذي يبني على معايير موضوعية وذلك بالاعتماد على استمارات تقييم فصلية، بالإضافة إلى تقيدها بالرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

- 6/- يتمتع المتربص بعدة ضمانات حيث يحق له الإطلاع على جميع استمارات التقييم الفصلية وتقديم تظلم بشأنها لدى السلطة التي لها صلاحيات التعيين، كما يحق له الطعن قضائيا في قرار تسريحه

لعدم الكفاية المهنية، فضلا على الضوابط القانونية سالفه الذكر التي تلتزم الإدارة باحترامها قبل اتخاذ هذا القرار.

ثانيا : التوصيات:

1/- من الضروري أن ينص المشرع الجزائري صراحة على عدم الكفاية المهنية باعتبارها سببا لتسريح المتربص الذي أثبتت فترة التربص فشله وعدم جدارته للبقاء في الوظيفة، مع ضرورة توضيح أهم التصرفات التي تدخل في نطاقها أسوة بما فعله بالنسبة لتحديد أهم الأخطاء المهنية التي تؤدي إلى التسريح التأديبي، وذلك بهدف توفير الحماية للمتربص وعدم ترك هذه المسألة للتقدير المطلق للإدارة المستخدمة.

2/- النص على إمكانية تظلم المتربص إداريا ضد قرار التسريح لعدم الكفاية المهنية، وذلك أمام لجنة الطعن من خلال توسيع صلاحياتها لتشمل النظر في هذا الطعن كضمانة هامة بالنسبة له.

3/- من الضروري تعريف المتربص بمجرد توظيفه بمهامه ومسؤولياته وإحاطته علما بخضوعه لتقييم مستمر و دوري كل ثلاثة (03) أشهر، فضلا على توضيح معايير وإجراءات التقييم والعمل على نشرها في مقر العمل.

4/- بالرغم من تمتع المتربص بإمكانية الاحتجاج بشأن استمارات التقييم الفصلية إلا أنّ هذه الضمانة صورية مادام أن الجهة المتظلم أمامها هي نفس الجهة المسؤولة عن تقييمه، لذلك يفضل أن يتم التظلم أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مع ضرورة التقيد برأيها.

5/- مادام أن المسؤول السلمي هو المكلف بتقييم المتربص باعتباره الأنسب والأقدر على القيام بذلك، فإنه من الضروري أن تتوافر فيه الخبرة والكفاءة اللازمة وأن يمتلك الشخصية القوية وغيرها من مقومات النجاح، فضلا على الاهتمام بتكوينه بخصوص كل ما يتعلق بعملية التقييم.

6/- تمكين المتربص من الإطلاع على ملفه قبل عرضه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، بالإضافة إلى منحه حق الدفاع عن نفسه أمام هذه اللجنة في حالة اقتراح تسريحه.

7/- من الضروري تقييد الإدارة بتسبب قرار التسريح لعدم الكفاية المهنية للوقوف على مدى مشروعيته، وكذا إلزامها بتبليغه وتحديد الأجل المتعلق بذلك بهدف حماية المتربص.

الإحالات والمراجع:

1. المرسوم الرئاسي رقم 442/20، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020، ص 03.
2. الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966، ص 542.
3. الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006، ص 03. الموافق عليه بالقانون رقم 12/06، المؤرخ في 14 نوفمبر 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 72، الصادرة في 15 نوفمبر 2006، ص 10.
4. المرسوم رقم 148/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966، ص 575.
5. المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة في 24 مارس 1985، ص 333.
6. المرسوم الرئاسي رقم 308/07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لروائهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007، ص 17.
7. 7- المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017، ص 12.
8. المرسوم التنفيذي رقم 165/19، المؤرخ في 27 ماي 2019، المحدد لكيفيات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، الصادرة في 09 جوان 2019، ص 08.
9. المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 44، الصادرة في 30 جويلية 2020، ص 06.
10. المنشور رقم 17، المؤرخ في 12 جويلية 2009، المتعلق بتعيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومية، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.
11. المراسلة رقم 1221، المؤرخة في 11 جانفي 2016، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.
12. أحمد رسلان، أنور. (2000). الوظيفة العامة. مصر: مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح.

13. باهي أبو يونس، محمد. (1999). الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي (الطبعة الأولى). الإسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر.
14. بشير الشريف، شمس الدين. (2014). الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق. الإسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديدة.
15. جلبي أحمد عبد العال، صبري. (2011). النظم التقدمية في الاختيار للوظيفة العامة، دراسة مقارنة بين النظام الإداري الوضعي والإسلامي (الطبعة الأولى). الإسكندرية، مصر: مكتبة الوفاء القانونية.
16. شاكر محمود، عبد القادر. (2017). إقصاء الموظف العام من الوظيفة العامة، دراسة مقارنة (الطبعة الأولى). الإسكندرية، مصر: مكتبة الوفاء القانونية.
17. لعقابي بشير الشريف، سميحة. (2014). المساواة في تقلد الوظيفة العامة (المظاهر والضمانات). الإسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديدة.
18. مقدم، سعيد. (2013). الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة (الطبعة الثانية). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
19. نوري، منير. (2011). الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
20. يوسف خاطر، شريف. (2008-2009). الوظيفة العامة، دراسة مقارنة (الطبعة الثانية). القاهرة، مصر: دار النهضة العربية.
21. أرفيس، مريم. (2016 – 2017). الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المنظمة ، (أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر.
22. عادل، زياد. (2015 – 2016). تسريح الموظف العمومي وضماناته، (أطروحة دكتوراه)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر.
23. بداح محمد البداح، مبارك. (2011). إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة، دراسة مقارنة بين القانون الأردني والقانون الكويتي، (مذكرة ماجستير)، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
24. راتب نوفل، كمال. (2015). أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة ، (مذكرة ماجستير)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
25. سودي، عائشة. (2011 – 2012). تقييم أداء الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر ، (مذكرة ماجستير). كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر3، الجزائر.
26. بشير الشريف، شمس الدين و لعقابي، سميحة. (2019، ديسمبر). " النظام القانوني للتعويض المتربص في الوظيفة العمومية ". مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة ، الجزائر ، 4 (4) : 238 - 247.
27. بن سديرة، جلول و مسراتي، سليمة. (2018، ديسمبر). " المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 322/17 ". مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، الجزائر، 9 (3) : 32-57.
28. شهلأ، سليمان محمد. (2015، جوان). "إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية، دراسة مقارنة ". مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، الجزائر ، (13) : 133 – 162 .

29. مصطفى شحادة، موسى. (2005، ماي). "عدم الكفاية المهنية باعتبارها سببا من أسباب الفصل من الوظيفة العامة بغير الطريق التأديبي، دراسة في الأحكام القضائية الصادرة عن مجلس الدولة والمحاكم الإدارية الاستئنافية في فرنسا". مجلة الشريعة والقانون، كلية الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، (23): 331 – 379.
30. موقع المعاني الجامع. تم الاسترجاع بتاريخ 25 أوت 2020 على الرابط www.almaany.com
31. المذكرة رقم 857/19، الصادرة بتاريخ 2019/12/22، المتعلقة بإجراءات الترسيم والتثبيت للموظفين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح والأعوان المتعاقدين. تم الاسترجاع بتاريخ 25 أوت 2020 على الرابط www.univ-ouargla.dz