

المركز القانوني للمتربص في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

The legal status of the trainee in the general status of the Public Service

سلامة عبد المجيد¹¹ كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 (الجزائر) samichawki@yahoo.com

تاريخ النشر: سبتمبر/2020

تاريخ القبول: 03/08/2020

تاريخ الإرسال: 05/12/2018

الملخص:

إن مرحلة التربص تحظى بأهمية كبيرة سواء لدى المتربص أو الهيئة المستخدمة لذا إرتأيت في هذه الدراسة تسليط الضوء على المنظومة القانونية لمرحلتين يمر بهما المتربص وهما مرتبطين ببعضهما لا تكاد تتفصل الأولى عن الثانية فالأولى: هي مرحلة التربص وفيها يكتسب صفة المتربص ليكون له منظومة قانونية خاصة به من حيث الحقوق تتمثل أساسا في تلك المشتركة بينه وبين الموظف المرسوم واستثناء في تلك الحقوق المكفولة له خاصة نظرا لخصوصية الفترة بالنسبة له من جهة وهيئته المستخدمة من جهة ثانية والمرحلة الثانية هي مرحلة التثبيت وفيها يستعد المتربص لأن يصبح موظفا بكامل الحقوق و الواجبات وذلك بعدما يمر على إجراءات التقييم والتقييم عن طريق أجهزة المشاركة لدى الهيئة المستخدمة لتقرر إضفاء صفة الموظف عليه من عدمه وذلك بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين .

الكلمات المفتاحية: المتربص؛ الوظيفة العمومية؛ التثبيت؛ الهيئة المستخدمة؛ الموظف

Abstract:

In this study, light will be shed on the legal system of two phases that the trainee goes through. The first one is the traineeship phase in which the status of the trainee is acquired together with the legal system that defines the trainee's rights, especially those commonly shared by permanent employees, and those exclusively designed personally for him in regards to the specificity of the traineeship period. The second phase is the installation phase in which the trainee gets ready to become an employee after passing the evaluation and assessment procedures monitored by the employer's participation bodies in order to decide whether or not the trainee should be appointed as a full employee by a decision of the adequate authority

Key words. Trainee; Public Service; Installation; Employer; Employee

مقدمة:

لقد خصص قانون الوظيفة العمومية مرحلة إعداد وتهيئة المتربص وسماها التربص تحت الفصل الثاني من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 (1) وأفرد لها 20 مادة فيها الكثير من الإحالات على التنظيم التي لم تصدر أو تنشر بعد، مما يستشف معه أن المشرع لم يولي لها الإهتمام الكبير على الرغم من أنها المرحلة الأساسية التي يمكن من خلالها تتويج المتربص بصفة الموظف. وفي هذه المرحلة يوضع المترشح الناجح تحت التمرين، وأن يكون هذا الأخير تحت رقابة وإشراف الجهة الإدارية خلال مدة زمنية معينة يطلق عليها الفترة التجريبية، وذلك للوقوف على مدى كفاءته لممارسة العمل المسند إليه و قدرته على تحمل مسؤوليات وأعباء الوظيفة المعين فيها، ومدى تكيفه واندماجه مع زملائه ورؤسائه (2) ولأن هذه المرحلة ذات قيمة كبرى سواء للمتربص ذاته أو لهيئته المستخدمة من ناحية، ونظرا لعدم إهتمام المشرع بالقدر الكافي بتنظيمها من ناحية أخرى تبرز أهمية دراستها على اعتبار أنها تطرح عدة إشكالات بشأنها سواء على المستوى العملي أي الممارسة أو المستوى النظري، بغية إعادة تنظيم هذه المرحلة المهمة في المسار المهني للموظف بعد ذلك، وعدم تركها للتأويلات أو التفسيرات المتضاربة التي تضعنا في الأخير أمام تناقضات في التطبيق ولأن للمتربص وضعية خاصة قد تستثني في بعض أحكامها من النظام العام الذي يخضع له الموظف المثبت لعدة اعتبارات وفي بعضها قد يسري عليه هذا النظام ومن هنا يظهر وبجلاء الإشكال التالي:

ما هو المركز القانوني للمتربص في قانون الوظيفة العمومية قبل وأثناء التثبيت؟ .

ولقد إرتأيت الإجابة على هذه الإشكالية من خلال تحليل المنظومة القانونية للمتربص في قانون الوظيفة العمومية بدءاً بمرحلة التنصيب وانتهاءً بمرحلة التثبيت لذا ستكون دراسة هذا الموضوع ضمن خطة بمبحثين لكل منهما مطلبين أتناول في الأول: مرحلة التربص ومآثره من إشكالات بشيئ من التوسع على اعتبار أنها الأوسع والثاني ألج إلى مرحلة التثبيت بشيئ من الإقتضاب الشديد باعتبار أنها مرحلة التتويج وكلاهما مرحلتين مترابطتين لا تكاد تنفصل الأولى عن الثانية.

1 - المركز القانوني للمتربص قبل التثبيت

بعد أن يستوفي الشخص شروط التوظيف ونجاحه في مسابقة التوظيف تتم عملية تعيينه في الوظيفة العمومية بوصفه متربص كما نصت على ذلك المادة 83 من أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، ويتم تعيينه من طرف السلطة المختصة التي يحددها القانون بمفهومه الواسع سواء الدستور أو القوانين أو التنظيمات بموجب مقرر التعيين الذي يجب أن يستوفي شكله ببيانات تتعلق بالشخص والمصلحة التي عين فيها والوظيفة التي تم شغلها مع تحديد رتبته و صنفه، ثم يرسل إلى أجهزة التوظيف العمومي للتأشير عليه، ولقد نظم الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 أحكام فترة التربص في المواد من 83

إلى 91 منه (1)، وكذا المرسوم المحدد للأحكام المتعلقة بالمتربص لا سيما المادة 02 منه فالأصل أن يعين الموظف كقاعدة عامة عند إلحاقه بالمنصب لأول مرة بصفته متربص، و التربص يعتبر تكوين تحضيري لشغل الوظيفة لمدة سنة واحدة.

تبدأ هذه المرحلة بإكتساب المترشح الناجح في المسابقة (3) صفة المتربص بإمضائه لمحضر التنصيب، حيث نصت المادة 83 من الأمر المذكور أعلاه على: "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص". ما يلاحظ على هذه المادة أنها ذكرت الرتبة وليس المنصب وهناك إختلاف كبير بين الإثنين مما يستتف مع أن المتربص ليس له الحق في تولي المناصب، كما أنه وإن كان يتمتع ببعض حقوق الموظف، و عليه بعض إلتزاماته فهذا يرد عليه إستثناءات كما أشارت إلى ذلك المادة 87 من نفس الأمر " يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي." ومن خلال هذه المادة يتبين لنا جليا أن هناك إستثناءات واردة على منظومة الحقوق والإلتزامات للموظف المثبت، المنصوص عليها في أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المذكور أعلاه.

سنتعرض من خلال هذا المبحث إلى التمييز بين الحقوق التي يتمتع بها كل من المتربص والموظف المثبت للفصل بين ماهو حق للثاني ولا يستفيد منه الأول و الحقوق المكفولة للمتربص دون المثبت كالحق في التكوين مع تبرير ذلك من وجهة نظرنا إن كان لذلك محل فإضافة إلى الحقوق المدرجة بموجب الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتمتع المثبت بحقوق عديدة ومتنوعة بعضها عام وبعضها خاص بالوضعية التي يكون فيها سواء كان مباشر للعمل أو منتدبا أو مستودعا أو كان بالخدمة الوطنية، فهناك إذن حقوق عامة مشتركة وأخرى ينفرد بها الأول دون الثاني كما نجد حقوق يختص بها الثاني دون الأول وعليه يمكن تقسيمها كالتالي:

1.1- الحقوق العامة للمتربص

لقد كرس الدستور في الفصل الرابع تمتع المواطنين ببعض الحقوق و الحريات في المواد 41 إلى 57 من الدستور و المتمثلة في حريات التعبير، و إنشاء الجمعيات والأحزاب، و الإجتماع وممارسة النشاط النقابي و السياسي و حرية الإنتخاب و الترشح، بالإضافة إلى الحق في الإضراب ، كما كرس الدستور مبدأ عام من مبادئ الوظيفة العامة و هو مبدأ المساواة في تقلد المهام والوظائف في الدولة ، هذه الحقوق و الحريات لا تزول بإكتساب صفة الموظف لأن الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية التأكيد في المواد من 26 إلى 29 من قانون الوظيفة العمومية على تمتع الموظف بها و في ذلك حماية للموظف من تعسف الهيئة الإدارية الموظفة، حيث كرس بدوره حرية الرأي في حدود إحترام واجب التحفظ المفروض عليه و حرية الموظف في الإنتماء للنقابات و الجمعيات و الأحزاب السياسية، و حرية الترشيح إلى عهدة سياسية أو نقابية دون أن تؤثر آراءه على حياته الوظيفية، بالإضافة إلى تكريسه لمبدأ المساواة

بين الموظفين حينما حظر التمييز بين الموظفين بسبب جنسهم أو لونهم أو أرائهم أو جنسيتهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية و الاجتماعية فكل المواطنين سواسية أمام القانون وعليه فإن الحقوق التي يشترك فيها جميع الموظفين إجمالاً تتمثل في :

1.1.1- الحق في الراتب الشهري بعد قضاء الخدمة

بغض النظر عن مرحلة التجربة فإن كل عمل مؤدى يقابله أجر كقاعدة عامة، عكس بعض العقود الأخرى كالنجاعة التي تجعل من الغاية والهدف محل إعتبار بدلاً من التنفيذ في حد ذاته فوفقاً للمادة 32 من أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف الذكر فإن الراتب هو المقابل المادي الذي يتقاضاه المتربص نتيجة القيام بأعباء وظيفته فعلياً في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس فيها مهامه، و يتكون راتب الموظف العمومي حسب المواد من 119 إلى 126 من نفس القانون وكذا المادة 06 من المرسوم المحدد للأحكام المطبقة على المتربص من : الراتب الرئيسي الذي يتم تحديده للموظف من خلال الرقم الاستدلالي للرتبة وتكون القيمة المالية للراتب الرئيسي حاصل ضرب الرقم الاستدلالي في قيمة النقطة الاستدلالية، إضافة للعلاوات التي تهدف إلى تشجيع الموظف على رفع مردوديته وتحسين أدائه ناهيك عن التعويضات التي تدفع له مقابل التبعات الخاصة المرتبطة بطبيعة النشاطات والمتعلقة بمكان ممارسة النشاطات و الظروف الخاصة بالعمل، إضافة للمنح ذات الطابع العائلي: وهذه تختلف بحسب الحالة العائلية للمعني وهي مكونات الاجر التي نجدها عند الموظف المرسوم.

1.1.2- الحق في العطل والحماية الاجتماعية

تعتبر العطلة السنوية بعد قضاء المدة القانونية من الخدمة حقاً مكتسباً بمجرد مرور فترة يتم على أساسها احتساب مدة العطلة وهي تحصيل حاصل لتنفيذ علاقة العمل وما يقال عن العطلة السنوية يقال عن غيرها من العطل كالعطلة الأسبوعية والمرضية وغيرها وكحماية لكل من المتربص المثبت على حد سواء وجب على المشرع إحاطتهما بمنظومة حماية إجتماعية تكفله في الحالات الإجتماعية والصحية التي قد تطرأ عليه أثناء تنفيذ علاقة العمل من الحوادث والأمراض المهنية والتأمينات النقدية والعينية (4)، هذا ناهيك عن الحق في الأمن أثناء الخدمة أو بسبب الخدمة على أساس أن كل من يكلف بوظيفة عامة فهو بالمعيار العضوي موظف عام يستخدم المال العام ويهدف إلى تحقيق النفع العام (5) وهومانصت عليه المادة 06 من نفس المرسوم المذكور أنفاً

1.2- الحقوق المستثنى منها المتربص

هناك حقوق للموظف لا تكون للمتربص نظراً لطبيعتها ووضعية الموظف أثناءها من جهة وعلاقتها اللصيقة بحق الإستقرار في المنصب والضمانات المتعلقة بهذا الحق حيث تنص المادة 25 على إمكانية تسريحه دون تعويض أو إشعار كما تستثني المادة 27 من نفس القانون المتربص من النظام التأديبي المقرر للموظف في ما تعلق بدرجات العقوبة ناهيك عن عدم إستفادة المعني من بعض

الوضعيات المقررة للمرسوم حيث تنص المادة 15: "لا يمكن للمتربص أن ينتدب أو يوضع في حالة إستيداع أو تحت التصرف ولا يمكن نقله خارج إدارته المستخدمة ما عدا للضرورة الملحة للمصلحة" وهي:

- الحق في عدم إنهاء علاقة العمل ماعدا في الحالة التأديبية،
- الحقوق المتعلقة بالإجراءات التأديبية،
- الحقوق المتعلقة بوضعيات الإنتداب والإحالة على الإستيداع والوضع في الخدمة.

1.2.1 - الحق في عدم إنهاء علاقة العمل

الحق في الإستقرار بالمنصب أول هذه الحقوق يبدأ بمجرد التثبيت وهو ضمان أساسية ضد العزل أو إنهاء العلاقة ولانجد هذا الحق في علاقات العمل الأخرى لأن الموظف يختلف عن العامل في تحديد مدة العقد و تمديدها كأصل عام وكذا من حيث الأجر والراتب مما يجعل من الإستقرار في المنصب مستمد من طبيعة الوظيفة التي يمارسها الموظف، فالمتربص حسب المشرع بوضعيته هذه لايمكن منحه هذا الحق لأنه مازال تحت الإختبار والتجربة، ويترتب على هذا الحق النقابي و الحق في الإضراب كما يحددهما القانون بإعتبارها تحصيل حاصل للإستقرار المهني(6)، وبهذا يكون المشرع قد حرم المتربص من الحقوق الفرعية المترتبة على هذا الحق وهي الحق النقابي وحق الإضراب.

1.2.2 -الحقوق المتعلقة بالنظام التأديبي

هذه الحقوق بقيت مقصورة فقط على المثبت دون المتربص على إعتبار أن هذا الأخير مصيره مرتبط بمدى كفاءته في الفترة التجريبية وتعرضه للعقوبات التأديبية يوحى بعدم اجتيازه لهذه الفترة بكفاءة وهذه الحقوق المكفولة للمثبت تبدأ بالحق في الإطلاع على ملفه في حالة تعرضه لإجراءات التأديب وكذا الحق في الدفاع عن نفسه والإستعانة بمدافع عنه في حالة مثوله أمام مجلس التأديب، الحق في الطعن إذا تعرض إلى عقوبة من الدرجة الثالثة وهذا ما غيبيته المادة 27 من المرسوم المتعلق بالاحكام المطبقة على المتربص وبهذا نكون أمام حرمان المتربص من أحد الحقوق المكفولة دستوريا وهي حق الدفاع ثم إن ربط الإجراءات التأديبية بطبيعة الفترة التجريبية ليس له علاقة بالخطأ التأديبي هذا من وجهة نظرنا

1.2.3 -الحقوق المتعلقة بوضعية الإنتداب

لقد نظم المشرع أحكامها في المواد 133 إلى 136 من قانون الوظيفة العمومية و أعتبر أن الإنتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية بموجب قرار إداري فردي يصدر من السلطة أو السلطات المستخدمة ، مع مواصلة إستفادته من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، رغم خضوعه للقواعد التي تحكم المنصب الذي أنتدب إليه، و تتولى الإدارة أو المؤسسة أو الهيئة التي أنتدب إليها لتقييمه و دفع راتبه ، بإستثناء الموظف الذي أنتدب للقيام بتكوين أو دراسات فإنه يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة

العمومية التي ينتمي إليها . على أن يكون من حق الموظف بعد انتهاء مدة إنتدابه إعادة إدماجه في سلكه الأصلي بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد .

فالإنتداب صورة من صور التدرج في المناصب ودلالة على كفاءة الموظف لتولي المناصب العليا وعليه يحرم المتربص من هذا الحق على إعتبار أن الكفاءة تظهر بعد مدة لا تقل عن سنة وعلى هذا الحق الأساسي تترتب عدة حقوق فرعية تتمثل أساسا في :الحق في الإدماج في الإطار الجديد بعد قضاء سنتين من العمل في منصب الإنتداب ،الحق في الإرتقاء بالمدة المتوسطة ،الحق في إعادة إدراجه في سلكه الأصلي و في منصب عمله الأصلي أو منصب مماثل بعد مدة إنتدابه القانونية و لو كان زائدا على المناصب المطلوبة،الحق في الإحتفاظ بالأقدمية التي تساوي أقدمية الخدمة الفعلية التي أداها في منصبه الأصلي و منصبه الجديد (المنتدب فيه) و تستعمل في الترقية ولقد أصاب المشرع حين حرم المتربص من الإنتداب على إعتبار أنه آلية لسد فراغ في التأطير الهيكلي والوظيفي ويحتاج هذا الأخير إلى الخبرة والأقدمية التي لا تتوفر في المتربص .

1.2.4 -الحقوق المتعلقة بوضعية الإستيداع

وضعية الإحالة على الإستيداع نظمت أحكامها المواد من 145 إلى 153 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي الحالة التي يتم فيها توقيف مؤقت للعلاقة الوظيفية بموجب قرار فردي يصدر من السلطة المختصة، مع بقاء الموظف منتظما لسلكه الأصلي و يترتب على ذلك توقيف راتبه و حقه في الأقدمية و حقه في الترقية وفي الدرجات و حقه في التقاعد غير أنه يحتفظ بالحقوق المكتسبة في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة على الإستيداع ، و يقع على الموظف إلزام بعدم ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته و للإدارة إمكانية إجراء تحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الإستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية، و يثبت له حقه في إعادة إدماجه في رتبته الأصلية بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد، و تتم الإحالة على الإستيداع إما بقوة القانون أو لأغراض شخصية :أما الأولى فتتمثل في تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير والسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل عمره 5 سنوات و السماح للموظف للإتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته و لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي إضافة إلى زوج الموظف المعين في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو زوج الموظف المكلف بمهمة التعاون الذي لا يمكنه الإستفادة من الإنتداب لمدة مساوية ،و يمنح الإستيداع بقوة القانون لمدة دنيا قدرها 6 أشهر قابلة للتجديد في حدود مدة أقصاها 5 سنوات و هذا خلال الحياة المهنية للموظف أما عن حالات الإستيداع لأغراض شخصية فلا يمكن حصرها لكن قانون الوظيفة العمومية أكد على أهميتها بالنسبة للموظف و الوظيفة و المتمثلة في القيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب من الموظف، بعد سنتين من الخدمة الفعلية، لمدة دنيا قدرها 6 أشهر قابلة للتجديد في حدود

سنتين خلال الحياة المهنية للموظف، وبناء على مقتضيات هذه الوضعية فلقد نصت المادة 88 من قانون الوظيفة العمومية على أنه لا يجوز إحالة المتربص على الإستيداع لأن هذه الحالة تبقى علاقة العمل قائمة على الرغم من أنها معلقة ومدتها المحددة من 6 أشهر إلى 5 سنوات تمنع المتربص من اجتياز الفترة التجريبية ومن ثمة ترسيمه وهذا الحق أيضا يحيل بالضرورة إلى عدة حقوق متفرعة عنه فالمثبت له الحق في إدراجه بعد إنتهاء مدة إحالته على الإستيداع في سلكه الأصلي. و يعين في منصبه الأصلي أو في منصب مماثل.

1.2.5 - حقوق المتواجد في الخدمة الوطنية

للمتواجد في الخدمة الوطنية الحق في الترقية بالمدة المتوسطة. - اعتماد المدة التي قضاها في الخدمة الوطنية في الترقية. إعتماها كذلك في حساب التقاعد. (الأقدمية العامة) في حين لايجوز للمتربص قضاء فترة التجربة أثناء الخدمة الوطنية لإختلاف الهيئات المستخدمة التي تقيم هذه الفترة .

1.3 - الحقوق الخاصة للمتربص

1.3.1 - الحق في التكوين

ولا نعني هنا تحسين المستوى أو تحيين المعارف إنما المقصود هو التكوين الأولي والأساسي للولوج إلى الوظيفة، فعلى الإدارة أن تقوم بإعداد المتربص لإكتساب صفة الموظف (7) وذلك عن طريق إما التكوين التحضيري أو المتخصص أو التناوبي، ناهيك عن التدريب العملي وعلى الرغم من أن المراسيم والقرارات الوزارية سواء القديمة أو الجديدة نظمت العديد من البرامج التكوينية إلا أنها مازالت تقتقد إلى التخصص من ناحية وإلى الجدية من ناحية أخرى

1.3.1.1 - التكوين المتخصص:

ويقصد به التكوين في ميدان معين لشغل وظيفة تتطلب مهارة عالية وعادة ما يكون هذا التكوين طويل المدى ومستمر ويكون تثبيت المتربص موقوف على النجاح في هذا النوع من التكوين كما هو الحال على سبيل المثال: التكوين المتخصص للإلتحاق برتبة مقتصد بالنسبة لأسلاك وزارة التربية غير أن المثبت يمكنه الإستفادة من هذا النوع من التكوين في حالة الترقية، وفي هذه الحالة فقد إعتبره قانون الوظيفة العامة القديم متربصا في الرتبة المرقى إليها وبرأينا كان على المشرع الإحتفاظ بهذه الصفة للموظف المرقى لأنه لايمكن الحكم على هذا الأخير بصلاحيته للرتبة أو المنصب الجديد بمجرد اجتيازه للإمتحان المهني بنجاح.

1.3.1.2 - التكوين التحضيري:

ونعني به التكوين أيضا في ميدان معين يتطلب مهارة معينة لكنها ليست عالية والأصل في هذا التكوين أن يكون قصيرا وتناوبيا وقد يكون طويل المدى كما قد يكون مستمرا أو تناوبيا.

غير أن هناك بعض الأسلاك لا تحتاج لهذا التكوين نظرا لطبيعة مهامها كـ بعض الرتب في الأسلاك المشتركة، لكن هذا لا يعني أن موظفيها لا يستفيدون من التكوين ، فلهم الحق في التكوين للترقية وتحسين المستوى وتحسين المعارف.

1.3.2 - الحق في إعتبار مدة التربص خدمة فعلية

لقد نصت المادة 90 من القانون المذكور أعلاه (8) على : "فترة التربص فترة خدمة فعلية. وتؤخذ في الحسبان عند إحتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وللتقاعد." من خلال هذه المادة يتبين جليا أن هذه المدة على الرغم من أنها قد تحتوي على أحد أنواع التكوين المذكورة فإنها تعتبر خدمة فعلية ، هذه الأخيرة تعني أنه في حالة الترقية سواء في المناصب ،الرتب أو الدرجات تحتسب ضمن المدة المطلوبة في هذه الترقية ، وما يقال عن الترقية يمكن أن يطبق على التقاعد،ولقد إستثنى المرسوم المحدد للأحكام المطبقة على المتربص حساب فترات إنقطاع التربص وفترات التمديد بموجب نص المادة 04 منه.

1.3.3 - الحق في المرور على اللجنة المتساوية الأعضاء قبل تثبيته

فلقد نصت المادة 91 من نفس الأمر المذكور أعلاه على: "تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة." فمن المعلوم أن اللجنة المتساوية الأعضاء هي الضمانة الأساسية لحق الموظف ، وبنص المشرع على أن المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص تخضع للجنة المتساوية الأعضاء يطرح إشكالات فيما أن اللجنة المتساوية الأعضاء تتعقد كمجلس تأديبي و كلجنة لتثبيت المتربصين في الحالة الأولى: هل المتربص في حالة ارتكابه خطأ جسيم يمكن أن يحال على اللجنة بإعتبارها مجلس تأديبي أم أن المشرع قصد من خلال الوضعية الإدارية شيئا آخر؟ ولقد أجابت نص المادة 27 و 28 من المرسوم المذكور سابقا التي عدت درجات العقوبة المخصصة للمتربص التي تختلف عن الدرجات المخصصة للمرسوم

1.3.4 - الحق في إنتخابات لجان المشاركة

نعني بها كل من: اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي ومجلس تثبيت ، اللجنة التقنية ولجنة الطعن المنبثقة عن اللجنة المتساوية الأعضاء ، و جاء هذا الحق في مقابل ذلك المنع من الترشح لعضوية اللجان حيث نصت المادة 89: من نفس الأمر المذكور أعلاه على : "لا يمكن أن ينتخب المتربص في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى للتسجيل فيه." وكذا نص المادة 13 من المرسوم المذكور سابقا المشرع أفقده أهلية الترشح مع أنه أقر له بأهلية الإنتخاب وهذا يخالف القواعد العامة في الإنتخابات.

2-المركز القانوني للمتربص في مرحلة التثبيت

تنتهي مرحلة التربص إما بترسيم المتربص في رتبته بعد إقتراح السلطة السلمية بعد تسجيله في قائمة التأهيل التي تقدمها إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي تتولى تسيير المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية، بعد أن يخضع المتربص خلال فترة التربص لتقييم مستمر ودوري يتم تقديره وفق معايير موضوعية ترتبط خصوصا بما نصت عليه المادة 22 من المرسوم المذكور أعلاه بما يأتي :

- قدراته في أداء المهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها،

-فعاليته وروح مبادرته،

- كيفية أدائه للخدمة وسيرته و لا سيما فيما يخص علاقته مع رؤسائه السلميين وزملائه وكذا مع مستعملي المرفق العام،
-مواظبته وانضباطه.

هذه المرحلة التي يكون المتربص جاهزا فيها للتثبيت سواء بعد إنقضاء الفترة التجريبية أو تمديدها

وهذه المرحلة تتطلب أمرين أساسيين هما:

2.1-إجراءات التثبيت

تلتزم الإدارة بتكوين ملف إداري لكل متربص يتضمن مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادات و المؤهلات والحالة المدنية و الوضعية الإدارية ، مع ضرورة تسجيلها و تصنيفها وترقيمتها باستمرار، غير أنه لا يجوز أن يتضمن أي ملاحظات حول أرائه السياسية أو النقابية أو الدينية، كما تلتزم الإدارة بحفظ هذا الملف بسرية حيث يستعمل في تسيير الحياة المهنية للمتربص فقط بإستثناء كل إستعمال آخر لهذا الملف من طرف الجهات القضائية أو جهات الرقابة م 93 ق.أ.و.ع

2.1.1 -قضاء الفترة التجريبية

الموظف يكون تحت التجربة بنص القانون وليس بإرادته أو إرادة الإدارة ، فلا تملك الإدارة إعفاء الموظف من شرط التجربة ، كما لا يملك هو نفسه التهرب من الشرط ذاته ، أو الإتفاق على مخالفة النص فهو مقرر لمصلحة الوظيفة ولا يجوز التنازل عنه ، في هذا الإطار تنص المادة 83 "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص. " كما أن قانون الوظيفة العامة حدد مدة التجربة بسنة. حيث تنص المادة 84 من نفس القانون على ما يلي : " يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته ، قضاء فترة تربص مدتها سنة ... " يمكن تمديدها لنفس المدة مرة واحدة طبقا لنص المادة 18 من نفس القانون.

وقد حددها المشرع بسنة لجميع الأصناف والرتب بعدما كانت تختلف باختلاف الرتب والمناصب لكن هذه الفترة يمكن تمديدتها لنفس المدة ، والتمديد هو سلطة تقديرية للإدارة كما نصت على ذلك المادة 85 "بعد إنتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم:

إما ترسيم المتربص في رتبته، وإما إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط" ويمكن أن تتخلل هذه الفترة تكويننا تحضيريا أو تكوينا متخصصا حيث تنص المادة 84 من نفس الأمر على "يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته." ولا ندري لماذا المشرع لم يدرج التكوين المتخصص كما أدرج التكوين التحضيري على الرغم من أن الفترة التجريبية قد تتضمن أحد النوعين من التكوين.

2.1.2 إجراء اقتراح التثبيت

وتتم عملية الإقتراح من خلال تقرير تعدده السلطة السلمية عن المعني للسلطة التي لها صلاحية التعيين سواء من حيث كفاءة المعني المهنية أو القدرات العقلية والنفسية له التي تؤهله لنقل الوظيفة وتكون هذه المرحلة سابقة لإنعقاد اللجنة المتساوية الأعضاء كمجلس تثبيت(9) ، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه يجب في حالة المتربص الذي يخضع إلى تكوين أثناء الفترة التجريبية سواء كان متخصصا أو تحضيريا أن يتم هذا التكوين بنجاح كشرط واقف لإستكمال إجراءات الإقتراح والترسيم فلا يمكن الحديث عن هذين الإجراءين من دون التكوين طبقا لنص المادة 16 من المرسوم المتعلق بالاحكام المطبقة على المتربص الت تنص على " عندما يلزم المتربص بموجب القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه بمتابعة تكوين تحضيريا لشغل المنصب أو استيفاء إجراء خاص قبل ترسيمه فإنه لا يرسم في رتبته إلا إذا استوفى هذا الإجراء."

وما يمكن قوله في هذه المرحلة هي ضرورة توخي الحياد والموضوعية في تقييم المتربص من طرف السلطة السلمية ، وبما أن المشرع أعطى لها هذه السلطة ونقصد هنا سلطة الإقتراح إلا لأنها الأقدر على تقييم قدرات المعني ، وبرأينا كان على المشرع أن يعزز هذه السلطة بسلطة تراقبها ويكون الطعن في تقرير السلطة السلمية من طرف المتربص إذا رأى أنه أجحف في حقه للسلطة التي لها صلاحية التعيين وللجنة المتساوية الأعضاء.

2.2-عملية التثبيت

يخضع المتربص أثناء مساره الوظيفي إلى تقييم مستمر و دوري من طرف السلطة السلمية بهدف تقدير مؤهلاته و مدى إستحقاقه للترسيم في الرتبة و كذا ، وفقا لمناهج تحدد من طرف المؤسسات و الإدارات العمومية بعد إستشارة اللجان المتساوية الأعضاء و موافقة المديرية العامة لموظيفة العمومية و التي يجب أن تتلاءم مع طبيعة نشاطات المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية .و يتم تقييم المتربص

بمراعاة معايير عامة تتمثل في مدى إحترامه للواجبات العامة و الواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية ، و كذا مدى كفاءته المهنية و فعاليتيه و مردوديته في كيفية أداء الخدمة كما أسلفنا، بالإضافة إلى إمكانية اللجوء إلى معايير أخرى نظرا لخصوصية بعض الأسالك تحددها القوانين الأساسية الخاصة . و يكون التقييم منقط و مرفق بملاحظات عامة في شكل إستمارة التقييم التي تعتبر عنصرا هاما في ملف المتربص لهذا يشترط القانون حفظها في ملفه

2.2.1 سلطة التثبيت

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

-يسرّح دون إشعار مسبق أو تعويض.

وبعد إنعقاد اللجنة المتساوية الأعضاء كمجلس تثبيت والتي تتشكل من:

-السلطة التي لها صلاحية التعيين أو من يمثلها رئيسا،

-ممثلين عن الإدارة يختلف عددهم حسب الحالة و تعيينهم الإدارة،

- ممثلين عن الموظفين يختلف عددهم حسب الحالة و يختارهم الموظفون عن طريق الإنتخابات،

كما نصت على ذلك المادة 63 من نفس الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427

الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

" تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان، بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين،.

وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان

الإدارة وتستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية

للموظفين.وتجتمع، زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي كما نصت على ذلك المادة 64

يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئة التي لها سلطة التعيين.

حيث يقدم لهذه اللجنة ملف المعني مرفقا بتقرير السلطة السلمية وتكون إدارة الجلسة وأمانتها من صميم

صلاحيات السلطة التي لها صلاحية التعيين. وتقرر اللجنة بصفة تداولية في إمكانية تثبيت المتربص

من عدمه ويكون صوت رئيسها مرجحا في حالة تساوي الأصوات.

2.2.2- قرار التثبيت وما يترتب عليه

في حالة تقرير اللجنة تثبيت المتربص تعد السلطة التي لها صلاحية التعيين مشروع قرار بتثبيت المعني في رتبته هذا القرار يمر على مصالح الرقابة المالية المختصة بإعتبارها صاحبة الولاية في ما يتعلق بالأثر المالي ونعني هنا الراتب وما يترتب عليه من نظام تعويضي للموظف المعني ويقوم المراقب المالي بفحص مدى مشروعية القرار وإجراءاته من خلال ملف المعني، وبعد تأكده من سلامة الإجراءات ومشروعية القرار يقوم بالتأشير عليه، ويكون الأثر المالي تبعاً لتاريخ تأشير المراقب المالي وقد تطرأ عدة إشكالات عند وجود خطأ في إجراءات التثبيت مما يؤثر في مشروعية القرار ومن ثمة رفض المراقب المالي التأشير عليه وقد تثار عدة منازعات بشأن القرار من حيث السلطة المختصة بإصداره والإجراءات المتخذة بشأنه.. إلخ

2.2.3 الإستثناءات الواردة على مرحلة التربص

تنص المادة 02 من المرسوم المتعلق بالأحكام الخاصة بالمتربص على " غير أنه يمكن أن يعفى من التربص الإختباري الأعوان الموظفون في بعض الأسلاك والرتب التي تتطلب مؤهلات خاصة طبقاً للأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم". إذن هناك إستثناءات تتعلق ببعض أسلاك الموظفين في الوظائف التي تشترط مؤهلات عالية والذين يتم ترسيمهم مباشرة عند الإلتحاق بها و مثال ذلك أساتذة التعليم العالي و الأساتذة المحاضرين عند الترسيم المباشر و عند ترقيتهم وفقاً لما ورد القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث المعدل و المتمم (10) وتربص الأعوان المتعاقدين مع الإدارة وفقاً لأحكام المواد 19 ، 20 ، 21 ، 25 من الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة حيث نصت المادة 24 منه على أن تحدد حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و قواعد تسييرها و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم عن طريق التنظيم ، و تطبيقاً لهذه المادة صدر المرسوم الرئاسي المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم¹¹

خاتمة:

من خلال ماسبق يتبين لنا النتائج المتمثلة بداية في حرمان المتربص من بعض الحقوق الأساسية للوظيفة، والتي تؤثر في مهامه كالحق في الإستقرار في الوظيفة، وعدم الإستفادة من أحد الضمانات الأساسية ضد التسريح أو إنهاء مهامه وهي الإجراءات التأديبية الموكولة للجنة المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي بالإضافة إلى إقصائه من عضوية أجهزة المشاركة، لكن على الرغم من ذلك فقد كفل له المشرع حقوقاً بحكم وضعيته كالحق في التكوين، الأجر والحماية الإجتماعية وغيرها من الحقوق التي تعتبر تحصيل حاصل لكل علاقة عمل، وعليه نقدم التوصيات التالية لتدارك مايجب تداركه في هذه الوضعية:

أولاً: ضرورة إقرار المساواة فيما يتعلق بالاجراءات التأديبية بين الموظف والمتربص من خلال إعادة صياغة المادة 91 من أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وكذا نص المواد 27 و 28 من المرسوم المتعلق بالاحكام المطبقة على المتربص المذكور أعلاه

ثانياً: إقرار حق الموظف في عضوية أجهزة المشاركة للهيئة المستخدمة بإعتبار أن له الحق في إنتخابها فلا يمكن الإقرار بحق الإنتخاب دون حق الترشح.

ثالثاً: النص صراحة في قانون الوظيفة العامة والقوانين الأخرى على تمتع المتربص بصفة الموظف التي تحمله المسؤولية وتعطيه كامل الحقوق إلا ما أستثناه القانون.

رابعاً: أحقية المتربص في إستخدام وسائل الطعن الإدارية والقضائية في حالة عدم تثبيته كضمانة لعدم تعسف السلطتين السلمية والتي لها صلاحية التعيين في إستعمال هذه السلطة.

- المصادر والمراجع:**أولا المصادر****الأوامر والقوانين**

- 1 - أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر عدد 46
- 2- القانون 83-11 المؤرخ في رمضان 21 عام 1403 الموافق لـ 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية..، ج ر ، عدد 28 والقانون 83-12 المؤرخ في رمضان 21 عام 1403 الموافق لـ 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد ، ج ر ، عدد 28 و القانون 83-08 المؤرخ 16 صفر عام 1409 الموافق لـ 23 فبراير 2008 و المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ، عدد 11
- 3 - القانون 90-02 المؤرخ في 10 رجل عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير سنة 1990 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ، ج ر ، عدد 06.

المراسيم**المراسيم الرئاسية**

- 1- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 المتضمن كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم

المراسيم التنفيذية

- 2 - المرسوم التنفيذي 84-10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق لـ 14 يناير سنة 1984 المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها ، ج ر ، عدد 03
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 03 مايو سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ج ر عدد 23
- 4- المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25-04-2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و المتحانات و الفحوصات المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها ، ج ر ، عدد 26.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق لـ 02 نوفمبر سنة 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ج ر عدد 66

ثانيا المراجع**الكتب والمؤلفات**

- 1- بلعروسي أحمد ووابل رشيد ، قانون التوظيف العمومي ، الطبعة الأولى ، دار هومة ، الجزائر 2003.
- 2 - حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، الدار الجماهيرية للنشر و التوزيع ، ليبيا ، 2002.
- 3- شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة : دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006
- 4- محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، ديوان الطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989.

الهوامش:

- 1- أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر عدد 46
- 2- شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة : دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 ص75
- بلعروسي أحمد ووايل رشيد ، قانون الوظيف العمومي ، الطبعة الأولى ، دار هومة ، الجزائر 2003 ص45.
- 3- المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25-04-2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و المتحانات و الفحوصات المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها ، ج ر ، عدد 26.
- 4- القانون 83-11 المؤرخ في رمضان 21 عام 1403 الموافق لـ 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.، ج ر ، عدد 28 والقانون 83-12 المؤرخ في رمضان 21 عام 1403 الموافق لـ 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد ، ج ر ، عدد 28 و القانون 83-08 المؤرخ 16 صفر عام 1409 الموافق لـ 23 فبراير 2008 و المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ، عدد 11
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق لـ 02 نوفمبر سنة 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ج ر عدد 66
- 6- القانون 90-02 المؤرخ في 10 رجل عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير سنة 1990 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ، ج ر ، عدد 06.
- 7- أنظر حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، الدار الجماهيرية للنشر و التوزيع ، ليبيا ، 2002.ص43 و محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، ديوان الطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 ص 29
- 8- الأمر رقم 03-06 سالف الذكر
- 9- المرسوم التنفيذي 84-10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق لـ 14 يناير سنة 1984
- 29 المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها ، ج ر ، عدد 03
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 03 مايو سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ج ر عدد 23
- 11- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 المتضمن كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.