

خصوصية التزامات أستاذ التعليم الثانوي بين القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06
والقانون التوجيهي للتربية 04/08 والنصوص المكملة له

The specificity of the secondary school teacher's obligations between the general public
civil service Act No. 03/06 and the law No. 08/04 of January 2008 laying down framework
law on national education

بن دومية سعدية *

المدرسة العليا للأساتذة، وهران

bl_saad@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2023/04/25

تاريخ المراجعة: 2023/04/20

تاريخ الإيداع: 2022/11/24

ملخص:

إن الأستاذ هو الشخص الذي ينشئ أجيال واعدة متعلمة ومثقفة، فهو يقدم علمه لعشرات الطلاب وليس لطالب واحد فقط، لذا يجب أن يكون ملما بمهامه ومسؤولياته اتجاههم ليقوم بهذه المهنة الشريفة على أكمل وجه. نركز من خلال هذه الدراسة على أستاذ التعليم التربوي وبصفة خاصة أستاذ التعليم الثانوي في القطاع العام، فباعتباره موظف عمومي له من الحقوق والضمانات فله أيضا مجموعة من الواجبات. وهي محور هذه الدراسة لنبين خصوصية هذه الالتزامات، فالواجبات التي يلتزم بها الأستاذ عديدة ومتنوعة منها ما ينص عليه القانون الأساسي للوظيفة العمومية باعتباره موظف عمومي، ومنها ما جاء تبعا للقانون التوجيهي للتربية 08/04 باعتباره موظفا في قطاع التربية. نحاول في هذه الدراسة عرض مختلف هذه الالتزامات وتبيان خصوصيتها من خلال دراسة مقارنتها طبقا لنصوص القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 والقانون التوجيهي للتربية 04/08 والنصوص المكملة له.

الكلمات المفتاحية: أستاذ التعليم الثانوي؛ القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06؛ القانون التوجيهي للتربية 04/08؛ التربية؛ التلميذ.

Abstract:

The teacher is the person who builds promising and educated generations; he is the one who offers education not only to one student but to dozens of them. His duties and responsibilities must therefore be oriented towards the fullest performance of this honorable profession.

Through this study, we are going to focus on secondary school teacher in the public sector; his rights and guarantees as well as his duties and commitments especially as these duties are numerous and varied, some of it, were stipulated in the General Basic Law of Public Service Act N° 06/03 since the teacher is a public official as the rest of these duties were stipulated in the law N° 08/04 laying down framework law on national education and its supplementary texts since the teacher belongs to the education sector..

In this study, we try to present the various obligations and clarify their specificity through a comparative study according to the texts of the Basic Law of Public Service 06/03 and the Education Directive Law 04/08 and its complementary texts.

Keywords : Secondary education professor; General Basic Law for Public Service 06/03; Education Directive Law 04/08; Education; pupil.

* المؤلف المرسل.

مقدمة:

التعليم الثانوي هو ذلك التعليم المعد لاستقبال التلاميذ الذين أنهوا تعليمهم الأساسي، ويعرف بالتعليم ما بعد الأساسي. يُمنح التعليم الثانوي الذي يدوم ثلاث سنوات في الثانويات. ويتم تنظيم التعليم الثانوي في الشعب التي تتمثل في جذوع مشتركة في السنة الأولى، وفقا للمادة 54 من القانون رقم 04-08 المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية.⁽¹⁾ وفي الشعب المتخصصة بداية من السنة الثانية. وتحدد الشعب من طرف الوزير المكلف بالتربية الوطنية، ل يتم منح شهادة البكالوريا وذلك وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 18-196 الذي يحدد القانون الأساسي للأقسام الثانوية والأقسام المتخصصة⁽²⁾ ويشكل الأستاذ في هذه المرحلة محور الحياة التعليمية، وقد خصه المشرع بمجموعة من الضوابط التي تحدد معالم وأركان المهنة الملقاة على عاتقه، مخاطبا إياه كموظف تابع للقطاع العام من خلال الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وكذا موظفا من موظفي قطاع التربية.

والهدف من هذه الدراسة هي معرفة مدى الخصوصية التي تميز التزامات أستاذ التعليم الثانوي باعتبار وظيفة التربية والتعليم لها طابعها الخاص ومستواها في المجتمع دون الكثير من الوظائف، ودور المشرع في تبيان هذه الخصوصية.

انطلاقا مما سبق طرح الإشكالية التالية: باعتبار أستاذ التعليم الثانوي موظفا عموميا، هل اكتفى القانون التوجيهي للتربية الوطنية 04-08 بالالتزامات المنصوص عليها في الأمر 03-06 السالف الذكر أم أن هناك نصوصا خصه بها؟

المنهج المعتمد هنا هو المنهج الاستقرائي التحليلي المقارن، وذلك من خلال قراءة مختلف النصوص القانونية المتعلقة بالتزامات الأستاذ و المقارنة بينها. ثم الإجابة على الإشكالية و ستكون الدراسة عبر المحورين التاليين:

المحور الأول: خصوصية الالتزامات الايجابية لأستاذ التعليم الثانوي بين القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06 والقانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 04/08

المحور الثاني: خصوصية الالتزامات السلبية لأستاذ التعليم الثانوي بين القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06 والقانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 04/08

1 - المحور الأول: خصوصية الالتزامات الايجابية لأستاذ التعليم الثانوي بين القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03-06 والقانون التوجيهي للتربية الوطنية 04-08

¹ . القانون رقم 04-08، مؤرخ في 15 مُحرّم 1429 الموافق لـ 23 يناير 2008، يتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 04، صادرة بتاريخ 19 مُحرّم 1429 الموافق لـ 27 يناير 2008، ص07

² الأمر رقم 03-06، مؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، صادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 16 يوليو 2006، ص03

إن الواجبات الإيجابية هي إتيان السلوك أي هي الالتزامات والواجبات المفروض القيام بها من طرف الأستاذ وأدائها بصدق وأمانة، حتى تضمن السير الحسن للمرفق العام، المتعلقة بالإدارة ومرافقها متكونة من الفروع التالية: واجب الالتحاق بالمنصب، واجب أداء العمل الوظيفي على الوجه المطلوب، واجب طاعة الرؤساء واللياقة في التعامل، ونسعى في هذا المحور إلى تبيان هذه الالتزامات من حيث نصوص القانون الأساسي للوظيفة العمومية ومن حيث نصوص القانون التوجيهي للتربية وكذا النصوص المكملة له ووضع مقارنة ومعرفة مدى خصوصية هذه الالتزامات حتى نتعرف على بعدها في الوسط الوظيفي وتحديدا في الوسط التربوي.

1.1- القسم الأول: الالتزام بالالتحاق بالمنصب

يعتبر واجب الالتحاق بالمنصب أول الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف، فعلى الأستاذ واجب الالتحاق بالوظيفة المكلف بها ليبادر بالقيام بالمهام والمسؤولية الموكلة إليه، فيلتحق إذا كان جديد التعيين بالمنصب الذي عين فيه وكذلك الأمر بالنسبة للموظف المنقول نقلا إجباريا، لأن عدم التحاقهما بمنصب شغلها يعتبر خطأ قد يؤدي إلى التسريح. أما في قطاع التربية، فإضافة إلى كون الأستاذ موظف عمومي، هناك عملية نقل الأساتذة بصفة دورية، لما جاء في الحركة التنقلية طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 08-315 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية⁽¹⁾ حيث تنظم دوريا كل سنة دراسية بصفة عادية بعد استطلاع رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة على أساس (قائمة المناصب الشاغرة – والقابلة للشغور)، والتسجيل في القائمة يكون بطلب من الموظف.

وفي حالة الغياب غير المبرر الذي تجاوز 48 ساعة، ترسل الإدارة للموظف تنبيه مع الإشعار بالاستلام ليلتحق بمنصبه، وإذا لم يستجب بعد انقضاء المدة، يعد في حالة الغياب الغير شرعي، ويفصل من عمله بسبب إهمال المنصب، وتأخذ الإدارة على عاتقها استخلاف الأستاذ المتغيب مراعية في ذلك ديمومة و سيرورة تدريس التلميذ و مقدمة مصلحته على مصلحة الأستاذ.

2.1- القسم الثاني: الالتزام بأداء العمل الوظيفي

يعتبر الأستاذ محور عملية التعليم بالتعاون مع المدرسة عن طريق رفع درجات تحصيل الطلاب و دافعيتهم نحو التعلم، حيث لديه العديد من المهام والواجبات كتحضير الدروس والتخطيط للتعليم، إدارة الأنشطة وهو ما يعتبر أساس التزامه الوظيفي وسبب تواجده في المؤسسة التربوية.

¹ . المرسوم التنفيذي رقم 08-315، مؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق لـ 11 أكتوبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 59، صادرة بتاريخ 12 شوال 1429 الموافق لـ 12 أكتوبر 2008، ص 03.

أولاً: القيام بمهامه وعمله الوظيفي بنفسه

نصت المادة 41 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز، الواجب الأول والجوهري الذي يجب على الموظف أن يلتزم به هو أن يؤدي العمل بنفسه، وفي الوقت والمكان المخصصين لذلك، وبدقة متناهية،

ويتفرع من هذا الواجب أن يقوم الموظف بالعمل بدقة وأمانة، وأن يبذل غاية جهده فيه تحقيقاً للمصلحة العامة (1) وبالتخصيص نجد أن مهام الأستاذ هي الواجبات الموكلة إليه بالدرجة الأولى أمام التلاميذ: والتي تنقسم إلى قسمين: تربوية وبيداغوجية حسب المادة 03 من القرار 153 المحدد لمهام أساتذة التعليم الأساسي (2) والثانوي (3): "تتمثل مهمة الأستاذ في تربية الأولاد وتعليمهم فهو يقوم بنشاطات بيداغوجية وتربوية"، فتدريس التلاميذ وتعليمهم وتقييم عملهم وتسليم نتائج التقييم لهم من الأدوار الأساسية له وهذا ما نصت عليه المادة 69 من المرسوم التنفيذي 315/08 السالف الذكر: "يكلف أساتذة التعليم الثانوي بتربية التلاميذ ومنحهم حسب مادة الاختصاص تعليماً في المواد الأدبية والمواد العلمية والتكنولوجية، وكذا التربية الفنية والتربية البدنية والرياضية وتأطيرهم في الأنشطة الثقافية وتلقيهم استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وتقييم عملهم المدرسي. يمارسون عملهم في الثانويات، ويحدد نصاب عملهم بثمانية عشر ساعة من التدريس في الأسبوع (18س)".

و يساهم الأستاذ بصفة فعلية في ازدهار المجموعة التربوية وتربية التلميذ وإعطاء المثل بالآتي:

* المواظبة والانتظام في الحضور والقدوة والسلوك عموماً.

* المشاركة في النشاطات التربوية والاجتماعية.

* الاهتمام بكل من شأنه ترقية الحياة في المدرسة (المؤسسة).

بحيث يكون الأستاذ مسؤولاً عن جميع التلاميذ الموضوعين تحت سلطته المباشرة في القسم طيلة المدة التي يستغرقها الدروس الذي يكلف بإلقائه في إطار التنظيم العام للمؤسسة وجدول التوقيت الرسمي.

و قد أولى المشرع واجب التربية عناية خاصة باعتباره الواجب الأول الملقى على عاتق الأستاذ، فهو أهم شخصية في الحياة التربوية، فإذا اتسمت علاقاته مع طلابه بالفهم والتقبل والتعاطف والصدقة والإرشاد والتوجيه بشكل خاص، فإنها ستحدد ملامح شخصياتهم وتشكل سلوكهم بما توفره لهم من خبرات تعليمية، ومعرفية ومن حالات متوازنة من النضج العقلي، وبما أن المتعلمين في مراحل نموهم المختلفة بحاجة إلى رعاية واهتمام ومساعدة في حل مشكلاتهم لتحقيق التوافق، إلى جانب حاجتهم للتعليم والتحصيل الدراسي. (4)

1. شويح بن عثمان، "واجبات الموظف بين الشريعة والقانون"، مجلة البحوث القانونية والسياسية، مجلد 02، عدد 05، 2015، ص 74

2. القرار رقم 65، مؤرخ في 28 شوال 1439 الموافق لـ 12 جويلية 2018، يُحدد كيفية تنظيم الجماعة التربوية وسيرها

3. القرار الوزاري رقم 153، مؤرخ في 26 فيفري 1991 يُحدد مهام أساتذة في التعليم الأساسي والثانوي

4. بلخير حفيفة، و أمال مقدم ماهية التوجيه والإرشاد المدرسي ومهام القائمين عليه، (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن

باديس، مستغانم، 2005

فهذا ما يجعل الإرشاد ذو أهمية بالغة له أهداف تم ذكرها في المادة 66 من القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 04/08 السالف الذكر ، التي نصت على: " أن الإرشاد والإعلام الخاص بالمنافذ المدرسية والجامعية والمهنية يشكل فعلا تربويا يهدف إلى مساعدة كل تلميذ طوال مرحلة تعليمه على تحضير توجهه وفقا لاستعداداته وقدراته ورغباته وتطلعاته ومقتضيات المحيط الاجتماعي والاقتصادي لتمكينه تدريجيا من بناء مشروعه الشخصي والقيام باختياراته المدرسية والمهنية عن دراية" فيقوم الأستاذ بغرس القيم والاتجاهات السليمة من خلال التعليم⁽¹⁾.

ثانيا: الالتزام بالسلوك المحترم:

تهتم أخلاقيات المهنة ، بتبيان القواعد السلوكية لأعضاء مهنة ما، سواء بين الممارسين أنفسهم أو اتجاه الغير، كما نجد أن أخلاقيات المهنة من شأنها ربط الموظف بالالتزامات والقواعد السلوكية التي تفرض عليه ممارسته لوظيفته، ويلزم المشرع الجزائري في الأمر رقم 03-06 السالف الذكر على الموظف أن يتعامل بأداب واحترام في علاقته مع رؤسائه وكذا احترام السلم الإداري من مرؤوسي واللياقة في التعامل مع مستعملي المرفق العام. كما نصت المادة 42 من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر على أنه: "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة"، أي أن الأستاذ ملزم بالالتزام بالسلوك الحسن ولو كان خارج إطار العمل"، والأستاذ أولى في هذا السياق لأنه هو النموذج اليومي الذي يتعامل معه التلاميذ، كما يقوم بتوظيف الموضوعات أو المواقف التعليمية لتدعيم القيم المرغوبة في المجتمع والإشادة بسلوك التلاميذ الذي يعكس قيما حسنة⁽²⁾.

ثانيا: الالتزام بالسلوك المحترم:

وهذا ما نصت عليه المادة 11 من القرار الوزاري رقم 153 السالف الذكر: "يساهم الأستاذ بصفة فعلية في ازدهار المجموعة التربوية وتربية التلاميذ وإعطاء المثل بالآتي: المواظبة والانتظام في الحضور والقدوة والسلوك عموما، المشاركة في النشاطات التربوية والاجتماعية، الاهتمام بكل ما من شأنه ترقية الحياة في المدرسة".

ثالثا: الهندام اللائق

يعتبر الالتزام بالهندام اللائق ضمن أساسيات التربية وإعطاء القدوة الحسنة للتلاميذ، فيجب على الأستاذ ارتداء الهندام المحترم الذي يليق بكونه مربي ويسمح بالتعرف عليه، فلكي يكون قدوة حسنة لا يقتصر هذا على السلوك فقط بل يشمل الهندام أيضا، لذلك شددت المديرية في المراسلة التي تحمل عنوان "واجبات الموظفين والأعوان في مجال اللباس"، على ضرورة التزام الموظفين "بتجنب كل فعل أو تصرف غير لائق مهما كانت طبيعة مهامهم ووظائفهم وبالالتزام بسلوك لائق ومحترم يعكس القواعد والمبادئ التي تحكم المرفق العام ومنها على وجه الخصوص الحياد والاستمرارية والشفافية". ومنه لا بد من الظهور بمظهر لائق وصورة حسنة كونه مربي أجيال. و هو أكثر عامل فعلي مؤثر للقدوة والسلوك هو مسألة الهندام اللائق، وهنا تم التأكيد عليه بالنسبة للأستاذ دون أي موظف عمومي آخر

¹ . علي بن نايف الشحود، الخلاصة في حقوق المعلم وواجباته، سوريا، المؤسسة العربية الحديثة للطبع والنشر والتوزيع، 2010، ص 24

² <https://www.cnapeste.dz/> واجبات الأستاذ و صفاته، المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأقطار للتربية

ونصت المادة 2/75 من القرار رقم 65 المؤرخ في 12 جويلية 2018 المحدد لكيفية تنظيم الحياة المدرسية: "يتوجب على الموظف داخل مؤسسة التربية والتعليم التحلي بسلوك مثالي والالتزام بمظهر لائق من حيث الهندام الذي يناسب الإطار المهني للمربي ويسمح بالتعرف عليه" (1)

رابعا : احترام مواعيد العمل

بالرجوع إلى نصوص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نجد أن المشرع لم يذكر واجب احترام مواعيد العمل بصفة مباشرة بل نستخلص من المادتين 40 و41 منه، وأنه ترك ذلك للتنظيم الداخلي ومراعاة مبدأ الأمانة، حيث تنص المادة 40 على أنه: "يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات السارية المفعول"، وحسب المادة 41 فإنه يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة.

ولكن بالمقارنة مع القطاع التربوي نجد أن الالتزام كان مباشرا إضافة إلى واجبي احترام سلطة الدولة وواجب الأمانة، فحسب ما تنصه المادة 06 المرسوم رقم 90-49 (2) "يلتزم الأستاذ بالحضور الدائم". فمهمة التدريس والتعليم مقيدة بمجموعة من التعليمات والضوابط الرسمية التي يجب عليه الالتزام بها، فقد نص المشرع الجزائري في المادة 05 من القرار رقم 153 السالف الذكر على أنه: "يقوم الأستاذ بمنح التلاميذ تعليما يضبطه قانونا ومواقيت وبرامج وتوجيهات تربوية وتعليمات رسمية، ويتعين عليه التقيد بها بصفة كاملة".

خامسا : واجب أداء المهام بدقة وأمانة

إن أداء الوظيفة يعد واجبا من الواجبات الأساسية التي تقع على الموظفين بشكل عام (3) والأداء هو درجة تحقيق الفرد العامل للمهام الموكلة إليه، من حيث الجهد والجودة والتنوع المحققة في العمل على تخفيض تكاليف الموارد المستخدمة .

يعتبر من الواجبات المهمة والأساسية التي تقوم على وجوب التفاني ببذل كل جهد فكري أو مادي من شأنه أن يضمن تأدية وظيفته بأفضل صورة كونه ينبع من فكرة تربطه بمبدأ حسن سير المرفق العام واستمراره، وأن يعطي قيمة إضافية للمهام الموكلة إلى الأستاذ للقيام بها (4) ، وقد شدد القانون 04-08 السالف الذكر على أنه يجب على المعلمين والمربين عموما التقيد الصارم بالبرامج التعليمية والتعليمات الرسمية و يكلف المعلمون من خلال القيام بمهامهم وسلوكهم وتصرفهم بتربية التلاميذ على قيم المجتمع الجزائري ، ويجب على المعلمين التقيد أثناء القيام بالواجب المهني، بمبادئ الإنصاف وتكافؤ الفرص و إقامة علاقات أساسها الاحترام المتبادل والنزاهة والموضوعية مع التلاميذ.

1 . المادة 05 من القرار رقم 65، 2018، المرجع السابق

2 . المرسوم التنفيذي رقم 90-49، مؤرخ في 10 رجب 1420 الموافق ل6 فبراير 1990، يتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية، الجريدة الرسمية، العدد 06، صادرة بتاريخ 11 رجب 1420 الموافق ل7 فبراير 1990، ص 244.

3 . عبد القادر درويش ، واجب الطاعة في الوظيفة العمومية (مذكرة لنيل شهادة الماجستير). كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، الجزائر، 2007/2008

4 . شويح بن عثمان ، المرجع السابق، ص 35

ومنه نرى أن القانون 04/08 السالف الذكر، أكد جدا على عنصر الأداء بأمانة، ذلك أن الأستاذ دون غيره من الموظفين لا يمكن أن تمارس عليه رقابة كاملة وتامة بحيث يرجع ذلك إلى وجوده أثناء تأديته لوظيفته مع التلاميذ فقط وعنصر التقييم من المدير لإعطائه النقطة الإدارية أو المفتش، بخصوص النقطة التربوية تبقى إلى حد بعيد مجرد تقييم للأداء البيداغوجي .

3.1- القسم الثالث: الالتزام بطاعة الرؤساء واللباقة في التعامل

شغلت طاعة المرؤوس لرؤسائه في مجال الوظيفة العمومية، رجال الإدارة وفقهاء القانون ، واستأثرت باهتمام المختصين والباحثين في العلاقات الإنسانية والنشاط الاجتماعي حتى كان ذلك مدعاة للتأليف والتصنيف في طبيعة هذه العلاقة ومجالاتها المتعددة،⁽³⁾

حيث نص المادة 52 من القانون 03-06 السالف الذكر على ما يلي: "يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقته برؤسائه وزملائه ومرؤوسيه"، ومنه فإنه يتوجب على الموظف الظهور بمظهر اللياقة وحسن الأدب مع جميع المواطنين سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين أو مستعملي المرفق العام.

والالتزام بهذا الواجب يبعث فاعلية واستمرارية المرفق العام بشكل سلس لما تضيفه طاعة المرؤوس لرؤسائه على المؤسسة الوظيفية من قوة تمكنها من أداء مهامها على أحسن وجه وأكمل صورة⁽²⁾ وبالتالي فالرئيس من يعمل على تنظيم وبعث الأوامر لضمان سيرورة المرفق العام.

و بإسقاط هذا النص على قطاع التربية، نجد أن مدير الثانوية أو المؤسسة التربوية هو من يقوم بذلك على أساس المادة 62 من القرار رقم 65 السالف الذكر، والتي تنص على أنه يتولى مدير مؤسسة التربية والتعليم مسؤولية سير المؤسسة، إضافة إلى المادة 63 من نفس القرار التي تنص على أنه يخضع جميع الموظفين العاملين بالمؤسسة إلى سلطة المدير وهو الرئيس الهرمي لهم طبقا للتنظيم المعمول به.

كما نستنتج من المادة 52 من الأمر 03/06 السالف الذكر، حين ذكرت مصطلح مستعملي المرفق العام نجدها تعني التلاميذ والزملاء ويتعدى ذلك إلى أولياء الأمر وفيما يأتي سنذكر التزاماته اتجاههم.

2- المحور الثاني: خصوصية الالتزامات السلبية لأستاذ التعليم الثانوي بين القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06 والقانون التوجيهي للتربية الوطنية 04/08

الالتزامات السلبية وهي التي يتوجب على الموظف الامتناع عن أدائها، ذلك لأن القيام بها يؤدي إلى عدم السير الحسن للمرفق العام وينقص من مكانة الوظيفة وهيبته، ونقسماها إلى عدم المساس بأمن التلاميذ وكرامتهم، عدم إفشاء السر المهني، امتناع الأستاذ من ازدواج الوظيفي والامتناع عن استغلال نفوذ الوظيفة وطلب امتيازات خاصة.

³ عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العمومية "دراسة مقارنة" مع التركيز على التشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009، ص 44

² مازن ليوراضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العمومية، الاسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، 2002، ص 55.

1.1- القسم الأول: عدم المساس بأمن التلاميذ وكرامتهم

لم ينص الأمر 03-06 السالف الذكر على عدم استعمال مظاهر العنف أثناء تأدية الموظف لوظيفته بشكل مباشر، بل ذكر عنصر اللباقة والاحترام في المعاملة، ولكنه جعلها تحت طائلة العقاب وتعتبر خطأ من الدرجة الرابعة طبقا للمادة 81 من نفس الأمر، تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي: "ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل"، وبالمقارنة بالوسط المدرسي نجد أن المشرع لم يشدد فقط على هذا المنع وهو العنف الذي قد يمارسه الأستاذ ضد التلميذ بل تعد إلى جعل الحماية من أهم الواجبات المفروضة على الأستاذ وذلك بالمحافظة على صحة التلاميذ وأمنهم وكرامتهم وسلامتهم عن طريق تجنب اللجوء إلى العقاب الجسدي والمعنوي أي كل ما يمس بشخصية وكرامة التلميذ وذلك بعدم تعريضهم لسوء المعاملة.

وهذا ما يؤكد ما ذهب إليه القانون التوجيهي للتربية حين اعتبر أن التلميذ مركز اهتمامات السياسة التربوية في المادة 07 منه، و حسب المادة 79 من القرار رقم 65 السالف الذكر: "يتعين على الموظفين اعتماد الأساليب التربوية المناسبة في تعاملهم مع التلاميذ، و الامتناع عن كل أشكال الإساءة

و الإهانة اللفظية والمعنوية التي يمكن أن تمس بشخصهم وكرامتهم كأطفال. وأعاد المشرع تكرار نفس المنع في المادة 86 مشددا على العقاب البدني و كل أشكال العنف اللفظي والمعنوي والإساءة في مؤسسة التربية والتعليم، ويتعرض المخالفون لهذه المادة لعقوبات إدارية دون المساس بحق المتابعة القضائية، وهي نفس المادة 21 الموجودة في القانون التوجيهي للتربية ما يجعلنا نقول أن المشرع كان صارما في مسألة العنف ضد التلميذ.

2.2- القسم الثاني: عدم إفشاء السر المهني

يتعرض الموظف بسبب وظيفته للكثير من القيود التي تمس حياته الخاصة، وتعتبر أخلاقيات الوظيفة المتمثلة في الواجبات الوظيفية الأساس القانوني الذي تقوم عليه الإدارة العامة للدولة، ومن بين هذه القيود عدم إفشاء السر المهني والمحافظة عليه، وهذا ما أكدت عليه المادة 48 من الأمر 03-06 السالف الذكر: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حادث أو خبر علم أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه".

ويقصد بالسر الوظيفي كل ما يعرفه الموظف أثناء ممارسته لأعمال وظيفته أو بمناسبةها، ويكون متعلقا بعمل هذه الوظيفة، وما يترتب على ممارستها من علاقات رسمية. وتقتضي طبيعة عمل الموظف أن يطالع بسبب عمله الوظيفي أو بمناسبة، على كثير من الأسرار الوظيفية، فمبدأ عدم إفشاءها، يمكن تفسيره على أساس أن الإدارة تمنع الحرية الواسعة وتقوم بإفشاء السرية على أعمالها، بحيث تكاد في كثير من الأحيان أن تغلق الأبواب على ما تقوم به من إجراءات، وذلك في مقابل تقييد حرية الأفراد وحقوقهم من معرفة هذه الإجراءات⁽¹⁾.

أكد المشرع الجزائري على مبدأ عدم إفشاء السر المهني، من خلال هذه المادة كما ذهب إلى أبعد من ذلك، بإلزام الموظف العام على السهر لحماية الوثائق الإدارية، أمنها وعدم إخفاءها أو تحويلها، أو إتلاف المستندات والملفات، أو

¹. عبد العزيز الجوهري، المرجع السابق، ص 65.

الوثائق الإدارية حسب المادة 49 من الأمر 03-06 السالف الذكر التي نصت على أن: "الموظف يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها، يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية".

كما منعت هذه المادة إخفاء ملفات الخدمة أو إتلافها، أو إطلاع الغير عليها⁽¹⁾.

وأكد المرسوم 65 السالف الذكر في المادة 80 منه على أن الزام موظفي قطاع التربية عند مشاركتهم في المجالس البيداغوجية والإدارية وفي الاجتماعات المنعقدة داخل مؤسسة التربية والتعليم بقواعد السر المهني..

غير أنه يمكن إفشاء السر المهني حسب الحالات المنصوص عليها، وهو ما نصت عليه المادة 4/23 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساس النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على هذا الاستثناء⁽²⁾، حيث نصت على: "...لا يحزر أي عامل من السر المهني ولا يرفع عنه المنع الوارد في هذه المادة إلا بموافقة كتابية من السلطة التي لها صلاحية التعيين، ماعدا الحالات المنصوص عليها صراحة في التنظيم الجاري به العمل"، حيث يكون الإفشاء مرخص في حالات محددة: لإثبات البراءة وإعطاء القضية الإدارية الرد الذي تحتاجه، كما يجوز للإدارة تحويل ملف موجه إلى إدارة أخرى يتعلق بالترشح لوظيفة لدى هذه الإدارة أو تبليغ المعلومات المتحصل عليها للمسؤولين عن الرد الواجب تخصيصه في قضية ما، أو إلى الأشخاص المخولين بالتدخل في قضية معينة، وذلك بموافقة الشخص المعني لدى هذه الإدارة، كما هو الشأن في المجال التأديبي، إذ يسمح للموظف الاطلاع على كامل ملفه التأديبي⁽³⁾.

كما نصت المادة 48 من الأمر 03/06 السالف الذكر على ذلك: "...ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".

يدفع بنا هذا الأمر إلى استحضار حالة إفشاء الأسرار المتعلقة بالتلميذ كالحالة الاجتماعية أو حالات التهديد والخطورة من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة، فيتحوّل المنع في هذه الحالة إلى واجب إفشاء السر حماية للتلميذ وتبليغا يعد في صالحه، خاصة إذا تعلق الأمر بالجرائم ضد القصر، فيمكنه، وذلك بقرار صريح من السلطة التي يتبعها، إفشاء أسرار الوظيفة العمومية لأجهزة الإعلام، أو السلطة القضائية أو أي جهة أخرى، وفي هذه الحالة لا تقع المسؤولية على عاتقه⁽⁴⁾. فيكون الإفشاء إلزاميا على الموظف العام:

- في حالة إحاطة النيابة العامة في الجنايات والجناح التي ترتكب والتي يحيط بها علما أثناء ممارسته لمهامه.

¹ . مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، ص 72

² . المرسوم التنفيذي 85-59، مؤرخ في أول رجب 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، صادرة بتاريخ 2 رجب 1405، الموافق لـ 24 مارس 1985، ص 333.

³ . مقدم سعيد، المرجع السابق ص 75

⁴ . فاطمة الزهراء فيرم، "الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر"، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير). كلية الحقوق: جامعة

الجزائر، 2003/2004، ص 122

- في حالة التبليغ عن الجرائم أو التعذيب المسلط على القصر أقل من 15 سنة.
- في حالة الإشهاد أمام القضاء في المسائل الجنائية، إلا إذا تعلق الأمر بمعلومات ذات طابع طبي.
- في حالة الحصول على نسخة من الوثائق المكملة للملف الإداري للموظف.
- في حالة تبليغ القاضي الإداري، المعروض عليه التظلم، أو القاضي العادي المعروض عليه النزاع، كافة المستندات والوثائق الضرورية للحكم في القضية⁽¹⁾.

3.2- القسم الثالث: منع الأستاذ من الازدواج الوظيفي

فصل الأمر 03/06 السالف الذكر في مسألة الازدواج الوظيفي بالمنع التام حيث لا يمكن للموظف العمومي مزاوله نشاط آخر مريح بالتزامن مع حياته المهنية الفعلية حتى ولو كان في حالة استبعاد، ويجب على الموظف أن يخصص كل نشاطه المهني للمهام التي أسندت إليه، ويمنع عليه ممارسة أي نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه. غير أنه يمكن الترخيص للموظف بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي، كما يمكن الترخيص له أيضا بإنتاج الأعمال التعليمية والأدبية والفنية، وفي هذه الحالة لا يمكن ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك.

كما يمكن الترخيص للموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وأسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم.

فالهدف من منع الجمع بين الوظيفة العمومية والأعمال المربحة الأخرى هو المحافظة على كرامة الوظيفة وهيبتها والمحافظة على حسن أداء الموظف العام لمهامه واستقلاله فيها⁽²⁾، مع إبعاده عن دائرة المخاطر التي قد تلحق به جراء ممارسته لنشاط مريح، كإفلاسه أو مقاضاته للمحافظة على مصلحة المرفق العام التي تقتضي استغلال الموظف العام في عمله ومنع قيام أية رابطة بينه وبين الأفراد، من شأنها أن تؤثر على استقلاله في وظيفته نتيجة زيادة العبء عليه لقيامه بعمليتين في آن واحد⁽³⁾.

يعتبر تفرغ العاملين في الإدارة لعملهم الوظيفي من مستلزمات ضمان انتظام العمل، لأنه من الصعب عليهم التواجد في مكانين في آن واحد، مما يؤدي إلى سوء إدارة الوظيفة العمومية، كما يمنع على الموظف تأسيس شركة، أو العضوية في مجالس إدارتها، لكن يمكن له أن يشتري الأسهم في شركة المساهمة، يهدف القانون من هذا المنع إلى تفادي سيطرة أصحاب النفوذ على وظائف، كان الأجدر بها رجال أكثر كفاءة⁽⁴⁾.

لقد استثنى القانون من الأحكام السابقة الذكر، مباشرة الموظف نشاط غير وظيفته وفي غير الأوقات الرسمية للعمل، وذلك بعد الحصول على إذن من السلطة المختصة، ونصت المادة 02/43 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر،

¹ . مقدم سعيد، المرجع السابق ص 82

² . خرفي الهاشمي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الجزائر ، دار هومة، 2010، ص 54

³ . علاء الدين عشي، المدخل للقانون الإداري، الجزء الثاني، الجزائر: دار الهدى، 2010، ص 32

⁴ . خالد خليل الظاهر، القانون الإداري، العراق ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2007، ص 46

على استثناء والمتمثل في الترخيص لبعض الموظفين، لممارسة مهام التكوين، التعليم، أو البحث العلمي كنشاط ثانوي، وذلك وفقا لما يحدده التنظيم.

وقد نصت المادة 44 من نفس الأمر، على فئة من الموظفين الذين لهم الحق في الجمع بين وظيفتين، وخصت بذلك أستاذة التعليم العالي والبحث العلمي، وأستاذة الأطباء الممارسين الذين سمح لهم القيام ببعض النشاطات الثانوية، كما شجع الأمر السالف الذكر، الموظف على إنتاج الأعمال الأدبية، الفنية والعلمية، وذلك لإبراز قدراته، وتوسيعها وكذا تعميمها في نطاق منظم، لكن في هذه الحالة يمنع على الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية، إلا بعد ترخيص له، وهذا وفقا للمادة 43 في فقرتها 3 و4 من الأمر 03-06 السالف الذكر.

ويترتب على عدم التقيد بهذا الواجب، مسائلات تأديبية عديدة نذكر منها ما يلي: استرداد المبالغ المتحصل عليها بصفة غير شرعية عن طريق الخصم من المرتب، وذلك ابتداء من تاريخ الالتحاق بالوظيفة الثانية، التوقف الفوري للمعني عن ممارسة وظيفته، تحضيراً لإحالاته على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، ضمن الأشكال والأجال المنصوص عليها قانوناً في المسائل التأديبية. يقتصر دور هذه اللجنة في معاناة الواقعة المادية المنسوبة للمعني، وفي حالة التأكد منها، يتم فرض العقوبة المناسبة للفعل المرتكب⁽¹⁾.

4.2 - القسم الرابع : الامتناع عن استغلال نفوذ الوظيفة وطلب امتيازات خاصة

إن المال العام ملك للجميع، ومخصص للمنفعة العامة للمواطنين بما فهم الموظفين العموميين، فلا تقتصر حماية المال العام على الدولة والإدارة فقط، بل يجب على الموظف العمل على صيانة المال العام بحكم وظيفته، وعدم الاستيلاء عليها أو استغلالها لنفسه⁽²⁾، وذلك حسب المادة 50 من الأمر 03/06: "يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه".

كما يجب على الموظف عدم الإهمال والتقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة، كما لا يجوز له أن يتدخل في أيتعامل مالي مع جهة عمله أو يتصل بأعمال وظيفته، وذلك خشية تفضيل مصلحته الشخصية على المصلحة العامة للإدارة⁽³⁾، فبضياع الأموال العامة تضيع المنفعة العامة⁽⁴⁾.

لقد وضعت وسائل التوعية والتربية لمواجهة المخالفات التي يرتكبها الموظفون في هذا المجال بالإضافة إلى العقوبات الرادعة التأديبية، الجنائية والمدنية منها لكل من تسول له نفسه المساس بالممتلكات العامة والمال العام سواء بالاختلاس أو التخريب أو الخيانة حسب المادة 51 من الأمر 03-06 السالف الذكر "يجب على الموظف، ألا يستعمل، بأية حال، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة".

¹ خرفي الهاشمي، المرجع السابق، ص51

² مازن ليوراضي، المرجع السابق، ص62

³ خالد خليل الظاهر، المرجع السابق، ص64

⁴ عبد العزيز الجوهري، المرجع السابق، ص37

و في هذا الإطار يلتزم الأستاذ بالمحافظة على الأدوات والوسائل البيداغوجية المستعملة في الدرس، ويزرع مبادئ المحافظة على المال العام من خلال تربية تلاميذه وكونه القدوة لهم.

كما لا يجوز للموظف أن يقبل أو يطلب عطية أو وعدا أو يتلقى هبة أو هدية أو أية منافع أخرى، مقابل قيامه بعمل من أعمال وظيفته أو الامتناع عن أدائها، أو تسهيل أدائه وإن كان خارجا عن اختصاصاته الشخصية، فالمرتكب لهذا الخطأ تثبت متابعته بجنحة استغلال النفوذ والرشوة، بغض النظر عن العقوبات التأديبية التي يتعرض لها بصفته موظفا، وتشمل الأحكام المتعلقة بالرشوة واستغلال النفوذ، كل الموظفين في السلك الإداري أو القضائي، وبصفة عامة كل المواطنين الذين يشاركون في سير المرافق العامة.⁽¹⁾

وقد تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأمر 03-06، ظاهرة الرشوة في المادة 54 منه على النحو التالي: "يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام، هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه".

يتمثل الاختلاس والغدر في استلام الموظف لمبالغ يعلم بدهيها أنه ليس مستحقا لها. ويتميز هذا السلوك عن الرشوة، في كون الرشوة تفترض عملا إداريا من طرف المرتشي،⁽²⁾ أي أنه بالإمكان أن يرفض تقديم الهبة أو الهدية محل الرشوة، وتقوم إدانة الموظف بمجرد إثبات أنه استلم أو طلب أو أمر باستلام حقوق أو رسوم أو أجور أو مرتبات، يعلم أنها غير مستحقة أو أنها لم تعد مستحقة أو أنها تفوق القدر المستحق، ولا يعتد بالوسائل المستعملة لهذا الغرض، فيكف استلام المبالغ الغير مستحقة لقيام الجريمة⁽³⁾.

وانطلاقا من هذا يعتبر الأستاذ معني بالنصوص السالفة الذكر لكونه موظف عمومي، وبالرجوع للوسط المدرسي، فقد شدد المشرع على مسألة منع التحصيل النقدي في المؤسسات التربوية لأي سبب كان، فقد نصت المادة 26 من القرار رقم 65 السالف الذكر على أنه باستثناء نفقات التمدريس والتبرعات والاشتراكات المسموح بها قانونا، يمنع منعاً باتا التحصيل النقدي والعيبي بأي شكل من الأشكال داخل مؤسسة التربية والتعليم. ناهيك عن أي امتيازات خاصة يتلقاها من أي جهة كانت.

¹. خرفي الهاشي، المرجع السابق، ص 225

². مازن ليوراضي، المرجع السابق، ص 113

³. خرفي الهاشي، المرجع السابق، ص 97

خاتمة:

تطرقنا في هذه الدراسة إلى مختلف الالتزامات التي تقع على عاتق الأستاذ كونه موظف عمومي وذلك بتحليل بعض نصوص الأمر 03/06 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ومقارنتها بالالتزامات الواردة في القانون 04/08 المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية و النصوص المكملة له، وقد ركزنا على هذه الالتزامات من حيث كانت التزامات ايجابية أو سلبية في محورين هما خصوصية الالتزامات الايجابية لأستاذ التعليم الثانوي بين القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06 والقانون التوجيهي للتربية الوطنية 04/08، ونفس الدراسة كانت عن الالتزامات السلبية في القانونين و وضع مقارنة بينها.

من خلال مقارنة تلك النصوص نجد أنها لم تكن متباينة ولكن جاءت بشكل عام تفصيلية ومخصصة بالنسبة لقطاع التربية سواء بالنسبة للالتزامات الايجابية أو الالتزامات السلبية، فنلاحظ أن المشرع لجأ إلى التشديد في واجبات الأستاذ عندما يتعلق الأمر بالتلميذ كونه العصب الحساس في هذه العملية، وهذا بتأكيد أن التلميذ هو أسى اهتمامات السياسة التربوية، فالأستاذ قبل أن يكون مربي هو موظف عمومي تسري عليه ضوابط ونصوص الأمر 03/06 ولكنه عندما يخاطب من طرف المشرع كمربي نلمس الكثير من التشديد.

❖ في الالتزامات التي لها الطابع الإداري كالالتحاق بالمنصب وطاعة الرؤساء واحترام الزملاء وعدم الازدواج الوظيفي كانت نفسها أو تعود الإشارة إليها طبقاً للأمر 03/06 ما عدا بعض الاستثناءات الإدارية كحركة التنقل التي نجد أنها يمكن أن تكون مماثلة لبعض القطاعات العمومية الأخرى.

❖ أما الالتزامات التي تتعلق بالتلميذ سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، هنا لمسنا الكثير من التشديد، خاصة فيما يتعلق بالتربية وبالأمانة والمواظبة والانتظام في الحضور والقدوة والسلوك عموماً⁽¹⁾.

❖ أكثر عامل فعلي مؤثر للقدوة والسلوك هو مسألة الهدام اللائق، وهنا تم التأكيد عليه بالنسبة للأستاذ دون أي موظف عمومي آخر.

❖ شددت النصوص القانونية التربوية على التزام الأستاذ بالحضور الدائم، فمهمة التدريس والتعليم مقيدة بمجموعة من التعليمات والضوابط الرسمية التي يجب عليه الالتزام بها، خاصة وأن مهمته قائمة على منح التلاميذ تعليماً يضبطه قانوناً ومواقيت وبرامج وتوجهات تربوية وتعليمات رسمية، ويتعين عليه التقيد بها بصفة كاملة، فيدخل ذلك في إطار عملية التقييم ومنح النقطة الإدارية و النقطة التربوية.

❖ بالنسبة لمسألة العنف ضد التلميذ فالمشرع في قطاع التربية كان واضحاً جداً، لأنه إذا ما قارنا الأمر 03/06 بنصوص القانونية للتربية والتعليم كلها نجده لم ينص على عدم استعمال مظاهر العنف أثناء تأدية الموظف لوظيفته بشكل مباشر بل ذكر عنصر اللباقة والاحترام في المعاملة ولكنه جعلها تحت طائلة العقاب، وتعتبر خطأً من الدرجة

¹ . سعديّة بن دومية ، محاضرات في التشريع المدرسي ، وهران، المدرسة العليا للأساتذة، 2021.

الرابعة طبقا للمادة 81 من نفس الأمر التي تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل."

على عكس الوسط المدرسي نجد أن المشرع لم يشدد على عدم استعمال العنف ضد التلميذ فقط بل تعدى إلى جعل الحماية من أهم الواجبات المفروضة على الأستاذ وذلك بالمحافظة على صحة التلاميذ وأمنهم وكرامتهم وسلامتهم عن طريق تجنب اللجوء إلى العقاب الجسدي والمعنوي أي كل ما يمس بشخصية وكرامة التلميذ. وعمدت النصوص التنظيمية إلى التشديد على عدم استعمال كل مظاهر العنف، فالمادة 79 من القرار رقم 65 لسنة 2018 أكدت على أنه: "يتعين على الموظفين اعتماد الأساليب التربوية المناسبة في تعاملهم مع التلاميذ، و الامتناع عن كل أشكال الإساءة و الإهانة اللفظية والمعنوية التي يمكن أن تمس بشخصهم وكرامتهم كأطفال ، وأعاد المشرع تكرار نفس المنع في المادة 86 مشددا على تجريم العقاب البدني وكل أشكال العنف اللفظي والمعنوي والإساءة في مؤسسة التربية والتعليم، فيتعرض المخالفون لهذه المادة لعقوبات إدارية دون المساس بحق المتابعة القضائية، وهي نفس المادة 21 الموجودة في القانون التوجيهي للتربية ما يجعلنا نقول أن المشرع كان صارما في مسألة العنف ضد التلميذ، فالمشرع الجزائري جعل الأولوية لمصلحة التلميذ كونه شخص قاصر وغير مسؤول بالشكل الكافي لذلك قام بحمايته بمجموعة من المواد فقد حرم كل اعتداء على التلميذ مهما كان لفظي أو معنوي أو جسدي.

❖ أما بخصوص السر المهني فقد ألزم المشرع الجزائري على الموظف العام، عدم إفشاء السر المهني المتعلق بالوقائع والمعلومات التي تقتضي المصلحة العامة أن تظل السرية حتى بعد الوظيفة التي يشغلها، وعلى أنه يتعين عليه أن يلتزم بالسر المهني، كما يجب عليه ألا يفشي محتوى أي وثيقة، أو حدث أو خبر يحوزه أو يطلع عليه أثناء ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة". يجعلنا في هذه الحالة استحضار حالة إفشاء الأسرار المتعلقة بالتلميذ كالحالة الاجتماعية أو حالات التهديد والخطورة من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة فيتحول المنع في هذه الحالة إلى واجب إفشاء السر حماية للتلميذ و تبليغا يعد في صالحه، خاصة إذا تعلق الأمر بالجرائم ضد القصر.

❖ جاء الأمر 03/06 عاما وشاملا ضابطا لالتزامات الموظف العمومي غير أن القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 04-08 جاء مفصلا، محددًا وكذا مشددا على بعض الالتزامات خاصة تلك التي لها علاقة مباشرة بالتلميذ حماية له بوضعه في خانة أولويات السياسة التربوية.

قائمة المراجع:

1-النصوص التشريعية:

1- القانون رقم 04-08، مؤرخ في 15 مُحرّم 1429 الموافق لـ 23 يناير 2008، يتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 04، صادرة بتاريخ 19 مُحرّم 1429 الموافق لـ 27 يناير 2008.

- 2-الأمر رقم 03-06، مؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، صادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية 1427 الموافق ل16 يوليو 2006،
- 3-المرسوم التنفيذي 59-85، مؤرخ في أول رجب 1405 الموافق ل 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، صادرة بتاريخ 2 رجب 1405، الموافق ل24 مارس 1985.
- 4-المرسوم التنفيذي رقم 49-90، مؤرخ في 10 رجب 1420 الموافق ل6 فبراير 1990، يتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التربية، الجريدة الرسمية، العدد 06، صادرة بتاريخ 11 رجب 1420 الموافق ل7 فبراير 1990.
- 5-المرسوم التنفيذي رقم 315-08، مؤرخ في 11 شوال 1429 الموافق ل 11 أكتوبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 59، صادرة بتاريخ 12 شوال 1429 الموافق ل12 أكتوبر 2008.
- 6-المرسوم التنفيذي رقم 196-18، مؤرخ في 9 ذي القعدة 1439، الموافق ل 22 يوليو 2018، يُحدد القانون الأساسي للثانوية المتخصصة والأقسام المتخصصة، الجريدة الرسمية، العدد 45، صادرة بتاريخ 12 ذي القعدة 1439، الموافق ل 25 يوليو 2018.

- 7-القرار الوزاري رقم 153، مؤرخ في 26 فيفري 1991 يُحدد مهام الأساتذة ف التعليم الأساسي والثانوي،
- 8-القرار رقم 65، مؤرخ في 28 شوال 1439 الموافق ل22 جويلية 2018، يُحدد كيفية تنظيم الجماعة التربوية وسيرها.

2-الكتب:

- 1-خالد خليل الظاهر، القانون الإداري، العراق، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2007.
- 2-خرفي الهاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الجزائر، دار هومة، 2010.
- 3-عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العمومية "دراسة مقارنة" مع التركيز على التشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009.
- 4-علاء الدين عشي، المدخل للقانون الإداري، الجزء الثاني، الجزائر: دار الهدى، 2010.
- 5-علي بن نايف الشحود، الخلاصة في حقوق المعلم وواجباته، سوريا، المؤسسة العربية الحديثة للطبع و النشر و التوزيع، 2010.
- 6-مازن ليو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العمومية، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، 2002.
- 7-مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013.

3-المذكرات:

مخصوصية النزاع المارح أساتذة التعليم الثانوي بين القانون الأساسي العام للموظفة العمومية 03/06

والقانون التوجيهي للتربية 04/08 والنصوص المتعلقة له/

بن دوومية معدرة/

1- بلخير حفيظة، و أمال مقدم ماهية التوجيه والإرشاد المدرسي ومهام القائمين عليه، (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2005

2- عبد القادر درويش ، واجب الطاعة في الوظيفة العمومية (رسالة ماجستير). كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، الجزائر، 2008/2007

3- فاطمة الزهراء فيرم ، "الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر"، (رسالة ماجستير). كلية الحقوق: جامعة الجزائر، 2004/2003

4- المجالات:

1- شويح بن عثمان ، "واجبات الموظف بين الشريعة والقانون"، مجلة البحوث القانونية والسياسية ، مجلد 02 ، عدد 05، 2015،

5- المحاضرات

1- سعدي بن دوومية ، محاضرات في التشريع المدرسي ، وهران، المدرسة العليا للأساتذة، 2021

6- المواقع الالكترونية:

المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية ، واجبات الأستاذ و صفاته ، الصفحة الرئيسية للموقع (2022/11/20)، www.cnapeste.dz ، 23 الاطلاع يوم/11/2022.

