



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



النظام القانوني للموظف المتربص في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق
تخصص: القانون الإداري

إعداد الطالبين:

سعيد ايمن صابر

شنة عبد الوهاب

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
د. بدر شنوف	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
د. ميلود خيرجة	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
د. سعيدة العايبي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

A decorative floral element is positioned at the top left of the calligraphic text, featuring a central flower with multiple petals and a stem with several leaves.

الإهداء

الحمد لله الذي بفضلہ تتم النعم والصلاة على النبي

المبعوث رحمة للعالمين أما بعد :

أهدي ثمرة جهدي للوالدين الحبيبين...

وإلى كل بعيد وقريب ...

دعمنا ، ساهم . وبادر وحفزنا على اتمام عملنا...

صابر

الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله أما بعد:
الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا
هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى مهداة الى الوالدين الكريمين
حفظهما الله تعالى وأدامهما نورا لدربي
لكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولاتزال من اخوة واخوات رعاهم الله
ووفقهم الى كل اصدقائي كل واحد بإسمه أهدي لهم هذا العمل
المتواضع.

عبد الوهاب

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين الذي منحنا القوة وساعدنا على إنهاء هذا البحث والخروج به بهذه الصورة.

وإيمانًا بمبدأ أنه لا يشكر الله من لا يشكر الناس، فإننا نتوجه بالشكر الجزيل

للمشرف للأستاذ الدكتور: خیرجة ميلود

الذي ساعدنا كثيرًا في مسيرتنا لإنجاز وكتابة هذا البحث وكان له دورًا عظيمًا من خلال تعليماته ونقده البناء ودعمه الأكاديمي.

كما نتوجه بالشكر لكافة أساتذتنا الكرام في كلية الحقوق والعلوم السياسية بشكل خاص، دون أن ننسى بأن نشكر لجنة المناقشة الذين وافقوا على إثراء ومناقشة هذه المذكرة.

مقدمة

يحتل موضوع الموظفين العموميين بين موضوعات القانون الإداري مكان الصدارة فالموظف العام هو أداة الإدارة في تحقيق أهدافها التي تتمثل في إشباع الحاجات العامة للجماعة، وهو وعاء سلطتها في تنفيذ القوانين واللوائح في مواجهة الأفراد ، وهو عقلها المفكر في مسابرة خطة التقدم إلى آفاق التطور.

كما يعتبر الموظفين أيضا أهم مورد من الموارد التي تمتلكها الإدارة فهم الأداة المنفذة للقوانين والتنظيمات، وهم الأداة التي تمارس بها الدولة نشاطاتها وسلطتها لتحقيق السياسة العامة، فهم الحجر الأساس في بناء الجهاز الإداري في الدولة فبدونهم لا يمكن للدولة أن تمارس مهامها ووظائفها فهي شخص معنوي عام يحتاج إلى أشخاص طبيعيين للتعبير عن إدارته ، ولهذا قيل أن الدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظفون الذين يمثلونها ويتصرفون باسمها.

فيتعين على المترشح الناجح في مسابقة التوظيف في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص كقاعدة - عامة ليقضي إجباريا الفترة القانونية المحددة للتربص الاختباري ، وذلك وفقا للأمر رقم 06 / 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج.ر، 2006 ، ص 03)، والمرسوم التنفيذي رقم 17 / 322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية (ج.ر، 2017 ، ص 12). و يمكننا 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 وصلحيته 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 و كافة المعلومات المرتبطة بكيفية القيام بالمهام الموكولة إليه.

إذن، بالرغم من ثبوت صلاحية الشخص المعين من الناحية النظرية من خلال استيفائه لشروط التوظيف، إلا أنه يتم إخضاعه لفترة تجربة بهدف التأكد من جدارته من الناحية العملية للقيام بأعباء الوظيفة التي يشغلها ، 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.

وبالتالي لا يمكن للمترشح الناجح من الناحية القانونية اكتساب صفة الموظف بمجرد التعيين، وإنما يكتسب أولاً صفة المتربص كقاعدة عامة لفترة محددة بسنة كاملة تنحصر بين إجراء التعيين وإجراء الترسيم، والتي يلتزم خلالها بأداء المهام المكلف بها و المتعلقة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها وذلك تحت إشراف ورقابة المسؤول السلمي، حيث يخضع إلى تقييم متواصل ودوري وفقاً لمعايير موضوعية بهدف تقدير مؤهلاته المهنية ومعرفة مدى مواظبته وانضباطه. وبعد انتهاء فترة التربص، يتم حسب الحالة استناداً 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.

أهمية الموضوع:

باعتبار أن المتربص هو أول خطوات التوظيف أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة من ناحية صياغة التشريعات التي تضبط الموظفين العموميين بين القانون الإداري باعتبار

ان الموظف المتربص هو موظف حقيقي له ماله وعليه ما عليه من حقوق وواجبات وتضبطه جملة تشريعات.

أهداف الدراسة:

الهدف من الموضوع هو تسليط الضوء على النظام القانوني للموظف المتربص، لتتوير العامة بأهمية الموضوع، والاطلاع على التشريعات القانونية الخاص به.

أسباب اختيار الموضوع:

تتجلى دوافع اختيار الموضوع في أسباب شخصية وموضوعية:

❖ الأسباب الشخصية :

إن موضوع النظام القانوني للمتربص في التشريع الجزائري ، يندرج ضمن تخصص دراستنا إلا وهو القانون الإداري وهذا ما دفعنا إلى اختياره، لما له من أهمية في الحياة العملية المهنية، كما أن موضوع دراستنا قليل الدراسات والأبحاث في الجامعات الجزائرية

❖ الأسباب الموضوعية:

باعتبار ان اكتساب صفة الموظف لا تكون بمجرد التعيين، وإنما يكتسب أولاً صفة المتربص كقاعدة عامة لفترة محددة بسنة كاملة تنحصر بين إجراء التعيين وإجراء الترسيم وهو ما يخضع لجملة من الضوابط والتشريعات كانت من بين الأسباب الموضوعية لاختيار الموضوع .

صعوبات الدراسة:

من بين أبرز الصعوبات التي واجهتنا أثناء القيام ببحثنا ضيق الوقت المحدد، خاصة أن موضوعنا يحتاج الانتقاء الدقيق للتشريعات التي نصت على حالة الموظف المتربص مما حال بعدم الإلمام بكل جزئيات البحث، وأيضا قلة المراجع الخاصة بهذا الموضوع وشح المعلومات حولها.

المنهج المتبع:

طبيعة الموضوع تفرض علينا إتباع المنهج الوصفي الذي من خلاله تم شرح ووصف الأنظمة القانونية لدراسة وتحليل النصوص القانونية التي يخضع لها الموظف المتربص. وفي مجال تقسيم الدراسة تطرقنا إلى وضع خطة من خلال فصلين حيث يتناول الفصل الأول ماهية المتربص في الوظيفة العمومية والذي بدوره يندرج تحته مبحثين الأول بعنوان المتربص في منظور التشريع في الجزائر وبه أربعة مطالب ، أما المبحث الثاني فكان بعنوان تمييز المتربص عن الموظف والموظف الفعلي وبع ثلاثة مطالب ، أما الفصل الثاني بعنوان مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية ويحتوي على مبحثين الأول صور التربص وأنواعه وبه ثلاث مطالب أما المبحث الثاني بعنوان حقوق وواجبات أعوان المتربص وبه مطلبين ونختم الدراسة بخاتمة.

الإشكالية :

يكون الوصول إلى هدف تحقيق هذه الدراسة لأمر يستدعي طرح بعض الإشكالات المتعلقة أساسا بنظام الموظف المتربص وأهم قوانينه لهذا تطرقنا للإشكالية التالية :

- كيف نظم المشرع الجزائري النظام القانوني للموظف المتربص في التشريع

الجزائري؟ وفي ما يتمثل قانون الأساسي للمتربص في مجال الوظيفة العمومية ؟

وبهذا تقتضي بنا دراسة هذه النظرية للإجابة على التساؤلات التالية :

- فيما يتمثل المتربص في التشريع الجزائري ؟ وما هي مدته ؟ وشروطه ؟

- ما هي أهم حقوق وواجبات المتربص؟

- ماهي صور وأنواع التربص؟ وماهي الضوابط الموضوعية لتقييم المتربص ؟

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للمتربص
في الوظيفة العمومية

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

بعد نجاح الموظف في مسابقة التوظيف و دخوله مرحلة التربص، تؤطره أحكام قانونية ينبغي احترامها و اتباعها.

و لمعالجة موضوع النظام القانوني للموظف المتربص في التشريع الجزائري خصصنا الفصل الأول بعنوان ماهية التربص في الوظيفة العمومية، حيث قسمناه إلى مبحثين: سنتطرق في المبحث الأول إلى مفهوم المتربص في منظور التشريع الجزائري من خلال تعريف المتربص من الجانب الفقهي و القانوني، و كذا مدى إجبارية التربص و مبادئه، بالإضافة إلى مدة التربص و الاستثناءات الواردة عليها و شروط التربص.

أما المبحث الثاني فسننتطرق فيه إلى تمييز المتربص عن الموظف و الموظف الفعلي.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

المبحث الأول: المتربص في منظور التشريع الجزائري

يتم تعيين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص وهذا ما نصت عليه المادة 83 من الأمر 03.06،¹ ويخضع خلالها للنظام القانوني الذي يحكم الوظيفة العمومية ما عدا بعض الأحكام التي لا تطبق على العون المتربص لخصوصية مركزه²، وتعتبر فترة التربص فترة تدريبية أو فترة تجريبية، الهدف منها تقييم المؤهلات المهنية للمتربص.

ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى مفهوم المتربص في منظور التشريع الجزائري قمنا بتطرق من خلال المطالب التي فيه المطلب الأول مفهوم المتربص ، ثم مدة التربص والاستثناءات الواردة عليها في المطلب الثاني، أما المطلب الثالث سنتناول فيه شروط اكتساب صفة المتربص والتعيين والمطلب الرابع حقوق وواجبات المتربص .

المطلب الأول: مفهوم المتربص

يعتبر المتربص كل فرد عين من خلال مسابقة توظيف إلى حين ترسيمه ويمر خلال هذه الفترة بعملية تقييم حيث تسري عليه أحكام قانونية مثله مثل الموظف المرسم غير أن هناك بعض الاستثناءات ترد في هذه الفترة بعد نهايتها يتم من خلالها إما بالترسيم أو التسريح أو التمديد.

و يتضمن هذا المطلب ثلاث فروع: نستعرض في الفرع الأول تعريف المتربص من الجانب الفقهي، و في الفرع الثاني سنتطرق لمفهوم المتربص من الجانب القانوني، و الفرع الثالث سنتحدث فيه عن مدى إجبارية التربص.

¹ المادة 83 من الأمر رقم 03_06،

² المادتان 87،88 من الأمر رقم 03_06

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

الفرع الأول: تعريف المتربص من الجانب الفقهي

وردت العديد من التعاريف الاصطلاحية والفقهيّة للمتربص وكلها تتدرج تحت الجذر اللغوي تربص.

ورد ذكر مصطلح المتربص في العديد من الآيات القرآنية نذكر على سبيل المثال قوله عز وجل: "قل كل متربص فتريصوا فستعلمون من أصحاب الصراط السوي ومن اهتدى".¹ والمتربص بمعنى منتظر ما يؤول إليه الأمر.²

إذا كانت فترة التربص تعرف على أنها: " تلك المدة الزمنية العملية الإجبارية كقاعدة عامة بالنسبة لأي شخص حديث التوظيف" هذا الأخير يأخذ مركزه القانوني وفق ما أطلق عليه المشرع الجزائري صفة المتربص أو المتمرن ويقابل ذلك في جميع النصوص القانونية الواردة باللغة الفرنسية مصطلح *stagiaire* المأخوذة من كلمة *stage*.³

ويعتبر المتربص في مجال الوظيفة العمومية كل عون جديد تم تعيينه في وظيفة عمومية دائمة، أي في سلك ورتبة من رتب الوظيفة العمومية، وذلك بعد اجتياز مسابقة توظيف خارجية مهما كان نمطها سواء على أساس الاختبار أو على أساس الشهادة، كمرحلة أولية ملزمة بأن يجتاز بنجاح فترة تربص عملية حتى يصير موظفا عاما.⁴

فالمتربص في مجال الوظيفة العمومية يعني: "كل عون جديد تم تعيينه في وظيفة عمومية دائمة"، أي سلك من الأسلاك ورتبة من رتب الوظيفة العمومية وذلك بعد اجتياز مسابقة

¹ - سورة طه، الآية 135.

² جلال الدين السيوطي، تفسير الجلالين، مطبعة محمد أمين عمران، القاهرة، 0018، ص 321.

³ جلول بن سديرة وسليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مجلة العلوم القانونية و السياسية، كلية الحقوق، جامعة البليدة2، المجلد 09، العدد 03، الصادر في 17 نوفمبر 2018، الجزائر، ص35.

⁴ رضا مهدي ، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06*03، رسالة ماجستير في الحقوق فرع الدولة و المؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009، ص42.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

توظيف خارجية مهما كان نمطها سواء على أساس الاختبار أو على أساس الشهادة كمرحلة أولية ملزم بأن يجتاز بنجاح فترة تربص عملي حتى يصبح موظفا عاما.¹

كما يعني المتربص أيضا: " كل عون عين في وظيفة دائمة من غير أن يرسم ، وهو وان كان يخضع لكافة قواعد القانون العام والوظيف العمومي، إلا أنه يمكن فصله عن وظيفته لعدم كفاءته المهنية".²

كما يمكن القول بأن المتربص في مركز قانوني تنظيمي غير مستقر، بين الموظف المرسم والعون المتعاقد المؤقت، فإذا تم ترسيمه بعد فترة التربص أصبح موظف بأثر رجعي، أي منذ صدور قرار تعيينه، أما إذا فشل في التربص فسيسرح من ال وظيفة تسريحا غير تأديبي بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين.³

ويمكن تعريف المتربصون هم " أعوان تم تعيينهم في وظيفة دائمة، ولكن في هذه الفترة لم يتم منحهم درجة محددة لشغل هذا المنصب".⁴

الفرع الثاني: تعريف المتربص من الجانب القانوني

لقد أكد المشرع الجزائري على تعيين كل مترشح تم توظيفه في الوظيفة العمومية بصفة متربص حيث نصت المادة 20 على أن: " يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص.

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

² رضا مهدي ، المرجع السابق، ص 44.

³ مراد بوطبة ،دروس في الوظيفة العمومية القيت على طلبة سنة ثالثة ليسانس (ل م د)المطبوعات ، تخصص ، ص 18. قانون عام، كلية الحقوق ، جامعة أمحمد بوقرة ، بومرداس ، سنة 2018 ، ص 48.

⁴ Jacques ROUVIERE, droit pratique de la fonction publique, 1er édition, DELMAS, paris, p12.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة و نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة.¹

يتضح من خلال نص هذه المادة أن المشرع الجزائري لم يعرف المتربص واكتفى بالإشارة إلى وجوب التعيين بهذه الصفة كما جعل الاستثناء من ذلك حسب القوانين الأساسية.

كما نجد أن المشرع الجزائري تطرق إلى المتربص من خلال المرسوم التنفيذي 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، نصت المادة الثانية منه على أن: "يعين بصفة متربص كل عون ووظف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به. ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه بمتابعة تربص اختباري بنجاح. غير أنه يمكن أن يعفى من التربص الاختباري الأعوان الموظفون في بعض الأسلاك والرتب التي تتطلب مؤهلات خاصة، طبقا للأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم."²

ويبدو أن مصطلح التجريب أو التمرين أو الاختيار أحسن من مصطلح متربص الذي استعمله الأمر رقم 03/06، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 322/17، لأن مصطلح التربص من الناحية اللغوية لا يدل على معنى الاختيار والحكم على المؤهلات باعتباره المقصود بإخضاع العون المعين لهذا الإجراء، فالتربص يعني: الانتظار. ربص بالشيء ربصا وتربص به: انتظر به خيرا أو شرا.³

¹ المادة 20 من الأمر رقم 03/06 .

² المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر، العدد 66.

³³ ابن منظور، لسان العرب، مج 98، دار إحياء التراث العربي، 1999، بيروت، لبنان، ص39

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

و يرى مراد بوطبة في كتابه حول نظام الموظفين بأن الأمر 06-03 ق أ ع و ع لم يعرف المتربص، إلا أنه ومن خلال المادة 04 منه عرف الموظف على أساس " معيار التعيين في وظيفة عمومية دائمة".¹

أما المرسوم التنفيذي رقم 17-322 فقد أشار لمصطلح التربص في المادة 02 كالتالي: "يعين بصفة متربص كل عون وظف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به".²

ما يمكننا استخلاصه هنا أن الأمر 06/03 و المرسوم التنفيذي 17/322 لم يحددا مفهوما خاصا لمصطلح المتربص.

الفرع الثالث: مدى إجبارية التربص

سنتناول في هذا الفرع مدى إجبارية التربص، فطبقا للمادة 84 من الأمر رقم 06/03 حددت بعام كامل، غير أن هذه الفترة لها بعض الاستثناءات وفق ما جاء في المادة 83 من الأمر السالف الذكر.

وعليه سنتطرق للمبدأ العام أولا و للفتات المستثناة من فترة التربص ثانيا.

أولا: المبدأ العام

كأصل عام تعتبر مدة التربص سنة كاملة، وهذا وفق ما تنص عليه المادة من الأمر 84 من الأمر 06/03: " يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة".

¹ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06-03، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق بن يوسف بن خدة، جامعة الجزائر، 2، الجزائر، 2017، ص192.

² أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-322، مرجع سابق، ص13.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

و في هذا السياق يمكننا القول أن المادة 84 من الأمر 03/06 لم تحدد تاريخ بداية فترة التربص إلا أن التنظيم حدد تاريخ بداية سريان قرار التعيين الذي هو تاريخ بداية فترة التربص.

ثانيا: الفئات المستثناة من فترة التربص

تنص المادة 83 من الأمر 03/06: " يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية للالتحاق ببعض الرتب في الرتبة"

و يمكن إجمال الفئات المستثناة من فترة التربص في النقاط التالية:

إعفاء بعض الأسلاك من التربص عند التعيين في الوظيفة، مثال ما تنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 394/09 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المختصين في الصحة العمومية على أنه "يعين ويرسم الممارسون الطبيون المتخصصون في الصحة العمومية و الذين تم توظيفهم مباشرة بعد توظيفهم من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين".¹

وكذا نص المادة 16 من المرسوم التنفيذي 08-128 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي على: " يعفى من فترة التربص الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون الذين تم توظيفهم".²

¹ مرسوم تنفيذي رقم 394/09، مؤرخ في 24 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، ج ر عدد 70، الصادر في 29 نوفمبر 2009.

² مرسوم تنفيذي رقم 128/08، مؤرخ في 02 ماي 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، ج ر ، العدد 23.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

زيادة مدة التربص، الأصل أن مدة التربص سنة كاملة، وهذا ما أخذت به أغلب القوانين الأساسية الخاصة، إلا أن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين نص على أن مدة التربص سنتين كاملتين.¹

وتجدر الإشارة إلى أن مدة التربص طبقا للمادة 90 من الأمر رقم 03/06 تدخل في حساب الأقدمية والتقاعد في حالة ترسيم المترشح في الوظيفة المعين فيها".

كما 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 طبقا للأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم".

يتضح من نص المادة أن 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 وفقا لما ورد القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث المعدل و المتمم (10) وتربص الأعوان المتعاقدين مع الإدارة وفقا 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

¹ انظر المادة 43 من المرسوم الرئاسي رقم 221/09، المؤرخ في 24/06/2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين و القنصليين، ج ر، عدد 38.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

طريق التنظيم، وتطبيقا لهذه المادة صدر المرسوم الرئاسي المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم.¹

المطلب الثاني: مدة التربص والاستثناءات الواردة عليها

- مدة التربص:

حددت المادة 84 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مدة التربص بسنة كاملة، وذلك بنصها على أنه: "يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة. وبالنسبة لبداية حساب أو سريان هذه المدة، فقد سكت عنها المشرع، إلا أن المنشور رقم 17 المؤرخ في 12 جويليه 2009 والصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمتعلق بتحيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومية، اعتبر أن تاريخ بداية سريان فترة التربص هو نفسه تاريخ بداية سريان قرار التعيين.²

تعتبر مدة السنة المقررة لفترة التربص مدة معقولة وكافية بأن تسمح للإدارة بالكشف عن مؤهلات المتربص، وتقدير مدى صلاحيته لممارسة مهام الوظيفة المعين فيها. وتجدر الإشارة إلى أن هذه المدة تشكل قاعدة عامة لا يجوز الخروج عنها بواسطة القوانين الأساسية الخاصة بأسلاك الموظفين، وذلك طبعا باستثناء الأسلاك المنصوص عليها في المادة 3 من الأمر رقم 03/06، و التي تملك قوانينها الأساسية مكنة وضع أحكام استثنائية لهذا الأخير

¹ المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر سنة 2007 المتضمن كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

² منشور متوفر على الموقع: <https://wartilani.hopital-dz>

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

في مجال سير الحياة المهنية،¹ ومن ثم يجوز لهذه القوانين مخالفة مدة السنة المقررة لفترة التربص وذلك إما بالزيادة أو بالتخفيض.

- الاستثناءات الواردة عليها:

ميزت المادة 83 من الأمر 03/06 بين الأصل والاستثناء فالقاعدة العامة هي خضوع جميع الموظفين لفترة التربص واستثناء من ذلك يمكن إجراء الترسيم مباشرة بعد تعيين الموظف دون خضوعه لفترة التربص بشروط وهي:

- المؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب.
- أن تنص القوانين الأساسية صراحة على ذلك.

ما يمكن تسجيله بخصوص شرط المؤهلات المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب أنه ورد عاما ودون تحديد مستويات التأهيل، على الرغم من أن المشرع حددها بموجب المادة 03 من المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 29/09/2007، المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،² لذلك الأولى تحديد المؤهلات العالية لا تتطلب الخضوع لفترة تربص أو على الأقل تحديدها تصاعديا، تفاديا لترك السلطة التقديرية للإدارة، وما يمكن أن يترتب عنها إخلال لمبدأ المساواة،³ ، ورد النص على الإعفاء مثلا ضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في

¹ تتعلق هذه الأسلاك بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وأمن الاتصالات السلكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية.

² محمد شلالي، دور القوانين الأساسية في تنظيم مختلف أسلاك الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة محمد بوقرة بومرداس، ديسمبر 2017، ص 110.

³ مرسوم رئاسي رقم 304/07 مؤرخ في 29/09/2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، العدد 61.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

الصحة العمومية¹ رغم أنه نص على ذلك صراحة إلا أنه يفهم من نص المادة 11 منه على أنه " يعين ويرسم الممارسون الطبيون المتخصصون في الصحة العمومية والذين تم توظيفهم..... مباشرة بعد توظيفهم من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين" كما نصت المادة 16 منه على " يعفى من فترة التربص الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون الذين تم توظيفهم".²

المطلب الثالث: شروط اكتساب صفة المتربص و التعيين

من خلال التعاريف الفقهية السابقة للمتربص والتي مفادها أنه شخص حديث التوظيف في مؤسسته أو في الإدارة العمومية فهو ملزم باجتياز فترة التربص والتي يكون له خلالها حقوق ويتحمل فيها التزامات على خلاف سائر الموظفين طبقاً للأمر 03/06 وكذا المرسوم التنفيذي 322/17.

وسنتناول في هذا المطلب شروط اكتساب صفة المتربص في الفرع الأول و الشروط العامة للتعيين في الفرع الثاني.

الفرع الأول: شروط اكتساب صفة المتربص

1-التعيين في وظيفة دائمة

بعد انتقاء المترشحين لوظيفة عمومية، يتم تعيين كل مترشح تم توظيفه إما بصفة متربص ليتم ترسيمه فيما بعد أو دون خضوع لفترة تربص وذلك للالتحاق ببعض الرتب حيث يتم الترسيم المباشر في الرتبة كما سبق ذكره، فالمتربص يجب أن يشتغل بصفة دائمة في

¹ محمد شلالي، مرجع سابق، ص 110.

² مرسوم تنفيذي رقم 128/08، مؤرخ في 02 ماي 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الجامعي، ج ر، العدد 23.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

وظيفة دائمة مهما كان نوع العمل، سواء ذهنيا أو عضليا أو فكريا، وسواء كان باليوم أو الأسبوع أو الشهر.

فالمركز الوظيفي للموظف الخاضع للنظام القانوني يبدأ من لحظة صدور القرار الإداري بتعيينه من الجهة المختصة، وبظل هذا المركز قائما ومنتجا لآثاره تجاه الموظف - حقوقا وواجبات- حتى تنتهي العلاقة الوظيفية بإحدى الطرق المشروعة.¹

2- تصنيف الوظيفة في إحدى درجات السلم الإداري:

نظرا لأن الوظيفة تنظم درجاتها كادرت تختلف باختلاف الوظائف فإنه يتعين أن تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف داخلة ضمن أحد هذه الكادرات وذلك لضمان السير العادي والمنظم للمرفق العام، ويتم تصنيف هذه الوظيفة إما بنص عام أو بواسطة اللوائح التنظيمية التي تضمن السير العادي للمرفق العام.²

3- أن يكون العمل في مرفق عام:

إن العمل في خدمة مرفق عام له معنيان: فالمعنى الأول عضوي، ويقصد به مجموعة من العمال والوسائل التي تستخدمها الإدارة في عمل معين، والمعنى الثاني مادي، ويقصد به النشاط الذي تقوم به الإدارة بنفسها من أجل تحقيق مصلحة عامة.³

وهناك من يفرق بين المرافق العامة المادية والعضوية، ويعرف الأولى بأنها المرافق التي يعهد فيها بإدارة النشاط المرفقي إلى هيئة خاصة، وتخضع الهيئة إلى أحكام القانون الخاص بينما النشاط يكون وحده الذي يخضع إلى أحكام المرافق العامة، أي إن طبيعة عمل المرفق

¹ سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري قضاء التأديب ك 3، دار الفكر العربي، جامعة عين شمس، 1979، ص 67.

² أحمد سنة، حقوق العامل في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في الحقوق، فرع إدارة و مالية عامة، كلية الحقوق، بن عكنون، 2005، ص 14.

³ محمد علي آل ياسين، القانون الإداري (المبادئ العامة)، ط 2، مطبعة الديواني، 2005، ص 20.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

يكون عام بينما الهيئة التي تديره خاصة . أما بالنسبة إلى المرفق العضوية فتكون الهيئة التي تدير النشاط فيها عامة وهذا بدوره ينعكس على طبيعة النشاط فيجعله عاما أيضا بصورة تلقائية، وبالتالي فان الأحكام العامة تسري على الهيئة التي تدير المرفق العام وعلى النشاط الذي يمارسه المرفق.¹

وعليه يعتبر موظفا كل من يعمل في خدمة الدولة في كل من سلطاتها التشريعية، التنفيذية والقضائية ومن موظفي الهيئات اللامركزية سواء كانت إقليمية أو مصلحة وكذا المرافق الإدارية و المرافق غير الإدارية أي الاقتصادية أو الصناعية أو التجارية.²

4-إدارة المرفق بطريق مباشر من طرف الدولة:

لكي يكتسب المترشح صفة العون المتربص فانه يجب بالإضافة إلى عمله في خدمة مرفق عام أن يسير هذا المرفق من طرف الدولة، أو من أحد أشخاص القانون العام، تسييرا مباشرا.

الفرع الثاني: الشروط العامة للتعيين

تعتبر شروط تعيين المترشح كمتربص في الوظيفة العمومية نفس الشروط التي يجب أن تنطبق وتتوفر في الموظف العمومي، باعتبار أن المتربص في حال ترسيمه سيكتسب صفة الموظف العمومي، وقد نصت المواد من 74 إلى 82 من الأمر 03/06 على هذه الشروط العامة بالإضافة إلى خضوع التوظيف إلى مبدأ المساواة المنصوص عليها في المادة 74 من الأمر السابق الذكر.

¹ محمد فؤاد مهنا، حقوق الأفراد إزاء المرافق العامة والمشروعات العامة ، معهد البحوث و الدراسات العربية ، جامعة الدول العربية، 1970، ص45.

² عبدالعزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة مع التركيز على التشريع الجزائري، ط 0، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص31.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

وتتمثل الشروط العامة والتي نصت عليها المادة 75 من الأمر 03/06 فيما يلي:

- 1- أن يكون جزائري الجنسية: وسواء كانت الجنسية أصلية أو مكتسبة أو كانت عن طريق التجنس؛
 - 2- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية: بمعنى أن لا يكون المتربص قد صدر ضده أحكام جنائية تمس الشرف والأمانة، ويثبت المترشح توافر هذه الشروط بصحيفة السوابق؛¹
 - 3- أن يتمتع بحسن السيرة والأخلاق: المشرع لم يتبنى معايير محددة لمعرفة ما إذا كان المتربص حسن السلوك أم لا وعليه يتم الرجوع إلى تعريف الفقهاء.
 - 4- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية: بمعنى أن يكون المتربص في وضعية إما معفي أو مؤجل أو مؤدي وذلك طبقاً لقانون الخدمة الوطنية رقم 103/74.²
- أن تتوفر في العون المتربص شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها: والسن الأدنى للالتحاق بوظيفة عمومية هو 18 سنة طبقاً لنص المادة 78 من الأمر 03/06، أما القدرة البدنية و الذهنية، فيجب على المترشح تقديم شهادة طبية تثبت خلو المترشح من مرض أو عاهة لا تلائم مقتضيات الوظيفة.³

¹ سهام عبدلي، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر 03/06، سهام عبدلي، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر 03/06، قسم القانون العام، السنة الثالثة، جامعة منتوري، قسنطينة، 2014/2015، غير منشور، ص 09.

² الأمر رقم 103/74، المؤرخ في 15 نوفمبر 1974، المتضمن قانون الخدمة الوطنية، ج ر عدد 99، لسنة 1974، المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 01/83.

³ سهام عبدلي، السابق الذكر، ص 09.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

المبحث الثاني: تمييز المتربص عن الموظف و الموظف الفعلي

بالرجوع إلى الأمر 03/06 و المرسوم التنفيذي رقم 322/17 نجد بأن هناك العديد من الفروق بين العون المتربص و الموظف و كذا الموظف الفعلي. وأيضا تمييز بين المتربص وبقية أعوان الإدارة

المطلب الأول: تمييز العون المتربص عن الموظف

لقد عرفت المادة 04 من المر 06/03 الموظف العمومي حيث نصت: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري"، والمقصود بالترسيم الإجراء الذي من خلاله يثبت الموظف في رتبته، كما حصر المشرع الجزائري في المادة الثانية منه مجال تطبيقه.

كما يمكن تعريف الموظف العمومي بأنه كل جزائري يعين ويرسم بقبوله الانضمام إلى وظيفة دائمة، ومصنفة لخدمة مرفق عام إداري مسير بطريق مباشر من طرف الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، ومستوفيا للشروط التي يحددها القانون، وان لا يكون خاضعا لقانون نموذجي خاص.¹

ومن هذا التعريف يمكن المقارنة بين الموظف والعون المتربص فيما يلي:

- دوام الوظيفة بالنسبة للموظف عكس العون المتربص فتعيينه يكون مؤقتا ومرتبطة بنتيجة التربص، فإذا كان هذا الأخير ناجحا أصبح شغله للوظيفة دائما وإذا لم ينجح المتربص يسرح من الوظيفة.

¹ أحمد سنة ، السابق الذكر ، ص 30

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

- الموظف جمع من التعيين في الوظيفة والترسيم فيها، عكس المتربص الذي لا يرسم إلا بعد انتهاء فترة التربص، فيكتسب بذلك صفة الموظف بشكل نهائي فمركزه القانوني موظف معلق على شرط الترسيم.
- يتمتع الموظف بكافة الحقوق والضمانات، أما العون المتربص فقد حرمه الأمر 03/06 بعض الحقوق بسبب وضعه القانوني فلا يمكنه الترشح لعضوية اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية، كما لا يمكن وصفه في حالة الانتداب أو الاستيداع أو نقله إلى إدارة أو مؤسسة عمومية أخرى .

المطلب الثاني: تمييز العون المتربص عن الموظف الفعلي

عرف العديد من الفقهاء الموظف الفعلي بعدة تعريفات منها: "الشخص الذي يقوم بأعمال الوظيفة العامة سواء صدر بتعيينه قرار خاطئ أو معين أو يصدر بتعيينه قرار إطلاقاً.¹

كما يمكن تعريفه بأنه الشخص الذي صدر قرار معيب بتعيينه، أو لم يصدر قرار بتعيينه على الإطلاق، حيث يعتد بتصرفات الموظف الفعلي في الأحوال الاعتيادية وفي الظروف الاستثنائية، ففي الحالة الأولى استناداً لنظرية الاعتماد على الظاهر.²

إن الأفراد حينما تعاملوا مع هذا الشخص اعتمدوا على المظاهر الخارجية التي تبعث على الاعتقاد بتوافر صفة الموظف لدى هذا الشخص إذ ليس من المعقول على كل فرد له حاجة عند الإدارة أن يطلب من الموظف الذي يتقدم إليه أن يبرز له مسوغات تعيينه وأدلة اختصاصه، كذلك حفاظاً على مصالح الأفراد من الضياع، وفكرة الضرورة التي تجعل من

¹ عبد الله منصور الشائبي، نظرية الموظف الفعلي والموظف الظاهر، مجلة العلوم القانونية و الشرعية، جامعة الزاوية، عدد 08، ص90.

² ادوار عيد ، القضاء الإداري (دعوى الابطال - دعوى القضاء الشامل) ، ج02، مطبعة لبنان، بيروت 1975، ص87-89

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

تصرفات الموظف الفعلي مشروعة في حالة الظروف الاستثنائية حرصاً على المصلحة العامة والعمل على سير المرافق العامة بصفة دائمة ومنتظمة وذلك لان سلامة الدولة دائماً فوق سلامة القانون.¹

المطلب الثالث: تمييز المتربص عن بقية أعوان الإدارة

تستخدم الإدارة مجموعة من الأعوان من مختلف الفئات من أجل ضمان السير المنتظم والحسن للمرفق العام في مختلف المجالات، منهم من هو متعاقد ومنهم من استخدم لظروف استثنائية حسب احتياجاتها وقدرتها المالية.

وعليه سنميز بين كل من العون المتربص عن الموظف والمتربص عن العون المتعاقد وتمييزه عن الموظف الفعلي.

أولاً: تمييز العون المتربص عن الموظف

عرف الأمر رقم 03_60 الموظف على أنه - كل مترشح في رتبة لوظيفة عمومية « دائمة تابعة لمرفق عمومي إداري ولم يرسم بعد ».²

من خلال هذا التعريف يمكن مقارنة بين العون المتربص والموظف فيما يلي:

_ دوام الوظيفة بالنسبة للموظف عكس العون المتربص فتعيينه يكون مؤقتاً ومرتبطة

بنتيجة التربص، فإذا كان هذا الأخير ناجحاً أصبح شغله للوظيفة دائماً، إذا لم ينجح المتربص يسرح من الوظيفة .

¹ يوسف سعد الله الخوري، القانون الإداري (تنظيم إداري، أعمال وعقود إدارية)، ح01، ط02، المنشورات الحقوقية 1998، ص326-327.

² انظر المادة 04 من الأمر رقم 03_06

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

الموظف جمع بين التعيين في الوظيفة والترسيم فيها على عكس المتربص الذي لم يرسم إلا بعد انتهاء فترة التربص فمركزه القانوني معلق أو متوقف على شرط الترسيم.

يتمتع الموظف بكافة الحقوق والضمانات أما العون المتربص فلقد حرمه الأمر رقم 03-60 من بعض الحقوق بسبب وضعه القانوني فلا يمكنه نقله أو انتدابه أو إحالته على الاستيداع أو تسريحه أو إشراكه أو تقديمه أو السماح له لعضوية اللجنة المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية¹

ثانيا: تمييز العون المتربص عن العون المتعاقد

لم يعط المشرع تعريفا للعون المتعاقد لا في الأمر رقم 03_60 ولا في المرسوم الرئاسي رقم 308_07 المنظم لهذه الفئة، غير أن هذا الأخير تضمن تحديدا واضحا لعقد العمل الذي ينتج عن العلاقة التعاقدية بين العون المتعاقد والإدارة، حيث نصت المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 308_07 على إمكانية توظيف أعوان متعاقدين من طرف المؤسسات والإدارات العمومية أساسا المواد 19. 20 . 21 من الأمر رقم 03.06 حسب الاحتياجات المطلوبة وذلك لمدة محددة أو غير محددة التوقيت الكامل أو الجزئي طبقا 067- لأحكام المواد 12.11.10.6.5.4 من المرسوم الرئاسي رقم 308.07:²

فالعون المتعاقد» هو العون الذي يخضع لشروط الواردة في العقد المبرم بينه وبين الإدارة والتي يقتصر أساسا على بيان نوع الوظيفة، مقدار الراتب ومدة العقد، حسبما يقدره القانون مقابل ال زمه بأعباء هذه الوظيفة ومقتضياتها، تحت إشرافها لمدة محددة أو غير

¹ زهرة شطرات، زهية وازن، أحكام التوظيف في القانون الح ا زثري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة .

عبد الرحمان ميرة، بجاية، 0671 ، ص 20

² زهرة شطرات، زهية وازن، المرجع نفسه، ص

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

محددة، بتوقيت كامل أو توقيت جزئي¹ ، فالعقد المبرم بين الإدارة والعون المتعاقد في فرنسا هو ثلاث سنوات بالإضافة إلى ذلك يمكن تجديدها سنة واحدة فقط مرة واحدة.²

بمقارنة العون المتعاقد مع العون المتربص: يمارس العون المتعاقد عمل من أعمال أو نشاط من الأنشطة في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية، والعقد المبرم بينه وبين المؤسسة أو الإدارة العمومية ينتهي بمجرد انتهاء العقد، أما العون المتربص يعين في وظيفة عمومية تابعة لمرفق عام إداري، حيث يشغل الوظيفة بصفة دائمة ويكون تثبيته فيها بالترسيم شريطة اجتيازه التربص بنجاح، وترسميه يكون معلق على نتيجة التربص إذا كان التربص إيجابيا أصبح شغله للمنصب دائم، إذا كان التربص سلبيا يمكن للإدارة تمديد التربص أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض.³

¹ جميلة قدود، النظام القانوني للتوظيف التعاقدية، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والإدارية، قسم الحقوق ، المركز الجامعي لعين تيموشنت، العدد 77 ، 2015، ص ص 32.

² بوطبة، نظام الموظفين خلال الأمر 03.06، مرجع سابق ص ص 29. 30

³ جميلة قدود، النظام القانوني للتوظيف التعاقدية، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والإدارية، قسم الحقوق ، المركز الجامعي لعين تيموشنت، العدد 11، 2015، ص ص 32

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

خلاصة الفصل :

ان مرحلة التربص في مجال الوظيفة العمومية تعتبر مرحلة هامة وضرورية يتم فيها تقييم المتربص وظيفيا لممارسة مهام الوظيفة التي عين فيها، من خلال ترسيخ المبادئ والمفاهيم الأساسية للخدمة العمومية التي يكرس حياته فيها، حيث يتم تقييم قدرات المتربص والتأكد من مدى جديته والتزامه بالمهنة المنوطة له وقدرته على تحمل أعباء المسؤولية الناجمة عن ذلك.

فالمشرع الجزائري من المنظومة الهائلة والمتنوعة التي عنت بوضعية الموظف العمومي، لم يولي الاهتمام اللازم بوضعية المتربص إلا بصدور المرسوم التنفيذي 322.17 من خلال مختلف أحكامه التي ستسهم بالقدر المطلوب في إزالة الغموض والنقائص الواردة ضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والنصوص التطبيقية المكملة له، من خلال تبيان وتوضيح مساره الوظيفي ابتداء من تاريخ تعيينه نزولا إلى تقييم قدراته تقييما دوريا مع منح كافة الضمانات له،

إلى غاية تتويج هاته المرحلة الحاسمة بالترسيم أو التمديد أو تسريحه كنتيجة نهائية تجريبه.

إن الهدف الأساسي هو تدعيم المنظومة الوظيفية بأعوان أكفاء قادرين على تولى المهام المنوطة بهم وحسن سير مصالحها.

الفصل الثاني

مسار المتربص في مجال
الوظيفة العمومية

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

تعتبر الوظيفة العمومية الأداة المفضلة لتنفيذ برامجها ، حيث معظم البلدان في العالم تتخذ أسلوب الوظيفة العمومية لتسيير مرافقها ، معتمدة بالدرجة الأولى على العنصر البشري، الذي يعتبر محركا ووسيلة لتطويرها في ظل منظومة قانونية محكمة بكل ما تحمله من قواعد قانونية تنظم الوظيفة وتضمن الأداء البشري وتطوره

ويعتبر المتربص أحد وسائل الغدارة في ممارسة مهامها، من خلال عمليات التوظيف التي تشرف عليها الإدارات العمومية بغية سد حاجاتها للتوظيف، وقد نظمه المشرع بموجب الأمر رقم : 03-06 المؤرخ في : 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، بالإضافة الى المرسوم التنفيذي رقم : 17-322 المؤرخ في: 02 نوفمبر 2017 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، والذي ألح من خلالهما المشرع على خضوع المتربص لفترة تربص يثبت فيها جدارته وكفاءته لاكتسابه صفة الموظف

وبحكم عدم ترسيم المتربص في رتبة في السلم الإداري فإنه يعتبر موظفا مستقبليا، لذلك تتميز وضعيته القانونية بنوع من الخصوصية، مردها أساسا إلى عدم استقرار النهائي لمركزه القانوني، ولا يعني ذلك ان المتربص خلال فترة التربص لا يملك حقوقا ولا يخضع لواجبات، ولكن خلال هذه الفترة يكتسب حقوقا كباقي الموظفين ، كما يخضع لنفس الواجبات المفروضة عليهم

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

المبحث الأول: صور التربص وأنواعه

سننظر في هذا المبحث إلى صور التربص في المطلب الأول ثم سنحاول تناول أنواع التربص في المطلب الثاني.

المطلب الأول: صور التربص

طبقا للمادة 84 من الأمر رقم 06/03 يمكن أن تتضمن فترة التربص تكويننا تحضيريا لشغل الوظيفة المعين فيها، وعليه فالتربص نوعان:

الفرع الأول: تربص يتضمن تكوين تحضيري

يخضع المتربص في هذا النوع من التربص إلى تكوين تحضيري أثناء فترة التربص، تحدد السلطة الوصية أو السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص بعض الأسلاك مدة وكيفية ومحتوى هذا التكوين¹.

الجدير بالتنبيه أن التكوين التحضيري يختتم بامتحان تقدر فيه مؤهلات المتكون يدخل ضمن تقييم العون المتربص، حيث يؤخذ بعين الاعتبار عند النظر في ترسيمه، إذ تعلن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة نهائيا عن ترسيم المتربص مع الأخذ بعين الاعتبار لا سيما التقسيم البيداغوجي للتكوين التحضيري أثناء فترة التربص وكذا تفاديا لتعسف السلطة السلمية حول كيفية أداء خدمة المتربص.

الفرع الثاني: تربص دون تكوين تحضيري

قد لا يخضع العون المتربص أثناء مدة التربص لتكوين تحضيري وأساس ذلك ما يأخذ به القانون الأساس الخاص الذي ينتمي إليه في شأن الخضوع للتربص. حيث يباشر العون

¹ التعليم 02 المؤرخة في 03 جانفي 2009 التي تحدد كفاءات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص في بعض رتب الإسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة به.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

المتربص في هذا النوع من التربص مهام وظيفية مباشرة بعد تعيينه تحت إشراف وتوجيه رئيسه الإداري السلمي، وبعد إنتهاء فترة التربص يقيم العون المتربص ويحال ملفه مرفقا بتقييمه إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة للنظر في ترسيمه¹.

المطلب الثاني: أنواع التربص

من خلال استقراء المادتين 84 من الامر 03-06 السابق الذكر والمادة 02 من المرسوم التنفيذي 322-17 المتضمن الاحكام العامة المطبقة على العون لمتربص ، نشير الى ان التربص نوعان:

الفرع الأول : تربص يتضمن تكوين تحضيري

يخضع المتربص في هذا النوع من التربص إلى تكوين تحضيري أثناء فترة التربص تحدده السلطة الوصية أو السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص بعض الأسلاك مدة وكيفية ومحتوى هذا التكوين²، فالهدف من هذا التكوين حسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي 332-17 المذكور سابقا، هو اجتياز فترة التربص بنجاح من جهة، ومن جهة أخرى فإن طبيعة مهام الموظفين تقتضي إجراء مثل هذا التكوين حيث تتطلب بعض المؤهلات الخاصة التي لا يمتلكها العون المعين، فبالرغم من أهمية التكوين التحضيري لشغل الوظيفة العمومية إلا ان المادة 84 من الأمر 03_06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية قصرته على أسلاك الموظفين، وهذا عكس ما أخذ به المرسوم 66-133 في المادة 02 منه، حيث عممه على كل الأسلاك³، من خلال الاطلاع على برامج التكوين التحضيري الخاص ببعض الأسلاك، لوحظ طغين الجانب النظري ولا علاقة للجانب

¹ أنظر المادة 25 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322، المرجع السابق

² الميلود بلطرش، النظام القانوني للعون المتربص داخل المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2018، ص 32.

³ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الامر 03-06، مرجع سابق ، 191

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

التطبيقي من خلال المهام التي يؤديها العون المتربص داخل المؤسسة المستخدمة، فالتكوين أصبح تكرر لما درسناه خلال المسار الجامعي¹.

وكدليل لما ذكر شاهدت في مسابقة توظيف خلال العام الماضي حيث دخلت فترة التربص وكان التدريس لنفس المقاييس التي درست سنوات الليسانس، وبالتالي نفس البرامج على غرار مدخل العلوم القانونية، قانون الوظيفة العمومية، منهجية البحث العلمي... الخ،

حيث لا جديد مع الجانب المهني وفترة التربص التي قضيناها قبل فترة الترسيم. الجدير بالتنبيه أن التكوين التحضيري يختتم بامتحان يدخل في تقييم العون المتربص حيث يؤخذ بعين الاعتبار عند ترسيمه²، إذ تعلن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة نهائياً عن ترسيم المتربص مع الأخذ بعين الاعتبار لاسيما التقييم البيداغوجي للتكوين التحضيري أثناء فترة التربص تفادياً لتعسف السلطة السلمية حول كيفية أداء خدمة المتربص³.

الفرع الثاني: تربص دون تكوين تحضيري

من خلال القراءة المتأنية للمرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للأحكام العامة المطبقة على العون المتربص سمحت لنا بملاحظة ما يلي: أن العون المتربص في الوظيفة العمومية لا بد من خضوعه لفترة تربص مدتها سنة من دون إجراء تكوين تحضيري، فأساس ذلك ما يأخذ به القانون الخاص الذي ينتمي إليه في شأن الخضوع للتربص.

حيث يساهم العون المتربص في هذا النوع من التربص مهام وظيفته بعد تعيينه لكن تحت إشراف وتوجيه مسؤول الهيئة المستخدمة، وبعد نهاية فترة التربص يتم تقييمه للنظر في

¹ مراد بوطبة، مرجع سبق ذكره، ص 192.

² راجع القرار الوزاري المؤرخ في 06-05-2012 المحدد لكيفيات التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض رتب مفتشي السياحة، ج ر، العدد 18 لسنة 2013.

³ الميلود بلطرش، مرجع سبق ذكره، ص 33.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

ترسيمه من عدمه، كما هو مشار إليه من خلال المادتين 25 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322¹ المشار إليه أعلاه.

ساد الاعتقاد لدى المتربصين أن الترسيم في الرتبة المعين فيها مضمون بالحضور وعدم التغيب عن العمل فقط، وكان من الأجدر وضع إجراءات جدية تضمن المتابعة المستمرة لأداء المتربص من خلال تقارير دورية، وعدم الاكتفاء بالتقرير السنوي الذي يقدمه المسؤول المباشر عن المتربص، وتخضع هذه التقارير لمتابعة ورقابة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، فأهمية فترة التربص تقتضي إذن وضع إجراءات جدية لضمان الاختبار الحقيقي للعون المتربص قبل ترسيمه في رتبة من رتب الوظيفة العمومية لأن الأمر يتعلق بقطاع حيوي يعتبر على حد وصف أحد المختصين "السلطة المدنية للدولة".

المطلب الثالث: متابعة المتربص و تقييمه

الفرع الأول: الضوابط الموضوعية لتقييم المتربص

حتى تتمكن الإدارة التأكد من مدى صلاحية المتربص أو عدم صلاحيته للوظيفة العمومية التي تم تعيينه فيها، تلزم الإدارة بإعداد تقييم خاص بالمتربص بشكل مستمر ودوري وذلك بناء على مجموعة من المعايير الموضوعية، يسند بإعداد هذا التقييم إلى الجهة المختصة وفق ضوابط محددة قانوناً²

حددها المرسوم التنفيذي رقم 17-322 في المادة 22 منه ممثلة في أربعة (04) معايير موضوعية، تركز أساساً على مدى إلتزام المتربص بواجباته الوظيفية والمتمثلة في الآتي:

¹ الميلود بلطرش، المرجع السابق، ص 35.

² أنظر المواد 22 و 23 و 24 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322، المرجع نفسه

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

أولاً: مدى قدرة المتربص على القيام بالمهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها

طبقاً لنص المادة 08 من الأمر رقم 03-06 وكذا المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 07 304 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتببات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، نجد أن قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر يضم بحسب مستوى التأهيل المطلوب أربع (04) مجموعات وكل مجموعة من هذه المجموعة تضم عدة أصناف عددها سبعة عشر (17) صنف بالإضافة إلى سبعة (07) أقسام فرعية خارج الصنف ويقابل ذلك سواء في كل صنف من الأصناف أو في كل قسم من الأقسام الفرعية رتبة معينة، بحيث تعد الرتبة بمثابة الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها، فعلى سبيل المثال لو افترضنا أن المتربص ينتمي إلى شعبة الإدارة العامة سلك المتصرفين ويشغل رتبة متصرف فإنه وفقاً لنص المادة 15 ، مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 16 / 280 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 04-08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية فإن أهم مهامه تتمثل في القيام بنشاطات الدراسة والرقابة والتقييم والسهر على تطبيق القوانين والتنظيمات والمبادرة بكل التدابير الرامية إلى تحسين التسيير المرتبط بميدان تدخلهم، بالإضافة إلى القيام بمهام التصميم وتحسين القياسات القانونية، وعليه حتى يكتسب المتربص صفة الموظف في رتبة المتصرف المحلل، ينبغي أن تكون لديه القدرة على القيام بهذه المهام.¹

ثانياً: مدى فعالية المتربص وروح مبادرته

مفاد ذلك الكشف عن مدى قدرة المتربص على تنفيذ مهامه الوظيفية في الوقت المناسب وبطريقة صحيحة ومتقنة وتحقيق هذه الفعالية مشروط بالدراسة التامة للمتربص بمهامه الوظيفية من خلال بذل كل ما في وسعه لتحقيق المطلوب منه. أما بالنسبة لروح

¹ المادة 08 من الأمر رقم 03-06، مصدر سابق.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

المبادرة فتعني أن يكون المتربص متحمسا ومصررا دون تردد على القيام بمهامه الوظيفية المنوطة به بنشاط وحيوية و أن يتحمل أعباء قيامه بذلك.

بالإضافة إلى ذلك يجب أن يكون للمتربص القدرة على تقديم إقتراحات للمساهمة في تحسين الخدمة العمومية وذلك من خلال عرض مجموعة من الافكار الإيجابية كأن تكون عبارة عن حلول لبعض المشاكل الموجودة داخل مؤسسته المستخدمة ومن ذلك على سبيل المثال مبادرته بإقتراح و إجراء تغيير في توزيع المهام بما يتناسب وقدرات وخبرات زملائه، وذلك على مستوى المصلحة التي يباشر فيها مهامه، أو أن يبادر مثلا بإقتراح إجراء لم يكون معمول به من قبل، بالنسبة للجمهور المتعاملين مع المرفق وذلك من خلال إقتراح تخصيص أيام للاستقبال لأجل التكفل بانشغالاتهم.

فمتى توافرت الفعالية لدى المتربص وتحلي برفع المبادرة، فإن ذلك يكون في صالحه لتأهيله لاكتساب صفة الموظف.¹

ثالثا: كيفية أداء المتربص للخدمة وسيرته

المقصود بكيفية أداء المتربص للخدمة مباشرته لمهامه بصفة فعلية وشخصية محققا النتيجة المطلوبة من وراء القيام بالخدمة العمومية لأن المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المتربص مهما كان طابعها الإداري وجدت في حقيقة الأمر لتحقيق هدف واحد هو تحقيق المصلحة العامة.

إضافة إلى ذلك يستوجب على المتربص أن يتحلى بسيرة حسنة وذلك بأن يكون مهذبا، حسن التصرف والمعاملة وأن تكون لديه رحابة الصدر وسعة البال ومتفهما سواء في أثناء التعامل مع رؤسائه السلميين أو مع زملائه أيا كان مركزهم القانوني في نطاق الوظيفة

¹ مراد بوظيفة، مرجع سبق ذكره، ص 195.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

العمومية وهكذا كذلك بالنسبة لتعامله مع الجمهور المتعاملين مع الإدارة وهو ما سيكون له أثر إيجابي في عملية تقييمه على إثر نهاية فترة التربص.

رابعاً: مدى مواظبة المتربص وانضباطه

كما سبق الإشارة إليه فإن المؤسسة أو الإدارة العمومية نشأت لخدمة الجمهور تحقيقاً للمصلحة العامة، هذه الأخيرة تتطلب مواظبة وانضباطاً من طرف جميع المستخدمين كل في تخصصه ورتبته وموقعه، وبما أن المتربص حديث التوظيف وحتى يجتاز فترة تربصه بنجاح، فإن المطلوب منه الالتزام باحترام مواعيد الدوام اليومي في مؤسسته المستخدمة شأنه في ذلك شأن جميع المستخدمين سواء في بداية الدوام أو نهايته باستثناء حالة ما إذا كان هنالك ما يبطل قانوناً تأخره أو غيابه عن الدوام اليومي.

كما تستوجب عليه المواظبة والانضباط في أداء مهامه الوظيفية فالحضور غير كافي لوحده لتقدير مدى مواظبة و انضباطه وإنما يجب أن تكون هنالك صرامة وجدية مستمرة في أداء مهامه الوظيفية لأن أي تهاون في ذلك من جانبه دون أي مبرر قانوني سيؤثر على العمل الإداري وهو ما ينعكس بالسلب على تقييمه عند نهاية فترة التربص تجدر الإشارة إلى أن هذه المعايير لا تعتمد لوحدها في تقييم المتربص لتأهيله أو عدم تأهيله لاكتساب صفة الموظف.

إذ يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية على معايير أخرى وذلك نظراً لخصوصية بعض الأسلاك في قطاع الوظيفة العمومية، وهو ما لم يشر له المشرع الجزائري ضمن نص المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 32217.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

الفرع الثاني: القواعد المنظمة للتقييم

يعتبر تقييم المتربص إجراء جوهري تقوم به الجهة المختصة بذلك وفقا لضوابط قانونية نجلها في الآتي:

أولا : الجهة المختصة بالتقييم

سبق وأن أشرنا إلى أن تقييم المتربص خلال فترة التربص تتم وفقا للمعايير الواردة في المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 172-322 ويتولى القيام بعملية التقييم المسؤول السلمي للمتربص طبقا لنص المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم . 17-322¹

المقصود بالمسؤول السلمي هو المسؤول الإداري الذي يشرف على سير المهام المنوطة بالمتربص والمكلف بتوجيهه أثناء فترة التربص، هذا المسؤول يعد بمثابة الجهة المؤهلة فعلا للقيام بمهمة التقييم كونه يملك من الخبرة والمستوى

تأهيل عالية في مجال الوظيفة العمومية بالإضافة لكونه في إحتكاك دائم بالمتربص في المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة.

ثانيا: ضوابط التقييم

يتم تقييم المتربص خلال فترة التربص بشكل مستمر ودوري من طرف المسؤول السلمي المباشر عن طريق إعداد إستمارة تقييم فصلية يتم إعدادها كل ثلاث (03) أشهر.²

ذلك على أساس المعايير الموضوعية المذكورة آنفا وقد يضاف إليها معايير تقييم أخرى واردة ضمن القانون الأساسي الخاص بالمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

¹ أنظر المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم -322/17 مرجع سابق

² أنظر المادة 23 من المرسوم 17/322، مرجع سابق.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

كما ألزم المشرع الجزائري المسؤول السلمي الذي يشرف على التقييم إستنادا إلى نص المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 173-322 بضرورة تبليغ المتربص في كل مرة عقب إعداد إستمارة التقييم الفصلية الخاصة به، وذلك خلال أجل ثمانية (08) أيام لأجل تمكنه من الإطلاع عليها، وفي حالة عدم رضاه بالتقييم الخاص به.

فإنه بإمكانه وفي غضون ثمانية (08) أيام من تاريخ اطلاعه عليها أن يتقدم باحتجاج على ذلك لدى السلطة السلمية التي لها صلاحية التعيين على مستوى الهيئة المستخدمة التي تنتمي إليها وهو ما يسمح بمراجعة هذا التقييم، الذي قد يتم تعديله لصالح المتربص المحتج خصوصا إذا ثبت عدم تقييمه تقييما صحيحا و منصفا.

الفرع الثالث : آثار اجتياز فترة التربص

بعد قضاء المتربص للمدة القانونية للتربص والمقدرة بسنة واحدة من الخدمة الفعلية المستمرة تكون المؤسسة أو الإدارة العمومية عن طريق ممثلها الأول الذي يملك سلطة صلاحيات التعيين قد أعدت بطاقة تقييم عامة خاصة بالمتربص والذي يعد بمثابة التقييم النهائي للمتربص كحصيلة عن جميع بطاقات التقييم الفصلية الخاصة به طيلة فترة التربص وهو ما نصت عليه المادة 85 من الأمر 03-06 وأكدته نص المادة 25 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 بحيث تتضمن بطاقة التقييم العامة للمتربص احتمال إحدى الملاحظات الثلاثة فإما ترسيم المتربص أو تمديد فترة التربص للمدة نفسها أو أنها قد تتضمن تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.¹

وباستقراء نصي المادتين السالفتين نستنتج ما يلي:

قد يرسم العون المتربص بعد نهاية فترة التربص إذا اثبت صلاحيته لممارسة مهامه الوظيفية التي عين فيها، ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها

¹ المادة 85 من الأمر 03-06، مصدر سابق.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

صلاحية التعيين بعد إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ويسري قرار أو مقرر الترسيم من تاريخ إنتهاء فترة التربص.¹

قد تمدد السلطة التي لها صلاحية التعيين بموجب قرار، فترة التربص بناء على تقرير الرئيس السلمي للعون المتربص وبعد الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك والرتبة المعنية وتكون مدة التمديد مساوية للمدة الأولى أي سنة كاملة.

أولاً: إمكانية ترسيم المتربص

هذا الإجراء يعد النتيجة الإيجابية التي بموجبها يعتبر العون المتربص قد اجتاز فترة التربص بنجاح، وقد عرفه الأمر رقم 06-03 في نص المادة الرابعة منه ، حيث جاء فيها : الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته يستف من خلال هذا التعريف أنه مشوب بعدة نقائص و اختلالات يمكن إجمالها في الآتي:

- استعمال مصطلح الموظف في النص وفي الحقيقة الشخص المعني بالترسيم هو العون المتربص حيث أن هذا الأخير يكتسب صفة الموظف بعد ترسيمه.
- عدم الإشارة الي نتيجة قانونية مهمة وهي اكتساب صفة الموظف حتي يكون تعريف الترسيم الوارد في نص المادة المذكورة سابقا سليما يمكن صياغة على النحو التالي : الترسيم هو الاجراء الذي تتخذه السلطة المؤهلة بموجب قرار او مقرر يتم من خلاله تثبيت العون المتربص في رتبته ويكسب بذلك صفة الموظف.²

¹ أنظر المادتان 64 و 86 ، من الأمر 06-03 المرجع سابق، والتعليم رقم 17 المؤرخة في 12/07/2009 تتعلق بتعيين نماذج القرارات المتعلقة بسير الموارد البشرية في الإدارات العمومية.

² بوطبة مراد، مرجع سابق ، ص54.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

كما عرف كذلك "يمثل الترسيم (أو التثبيت العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج العون في أحد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة¹.

قد عرف الفقه الترسيم بأنه إجراء قانوني يدمج العون العمومي بصفة نهائية سلك من أسلاك التدرج على مستوى إدارة عمومية². في وعرف كذلك "الترسيم" هو إجراء يتم من خلاله تثبيت المتربص الذي كانت فترة تجربته مجدية ، في رتبته أو منصب عمله³.

وقد نصت كل التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية على أن إكتساب صفة الموظف والدخول في علاقة قانونية أساسية مع الإدارة، لا يتم إلا بعد صدور قرار الترسيم.

إذ يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة التأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

ويتم ترسيم المعني إذا أعربت اللجنة على موافقتها حسب الحالة بقرار أو مقرر لها صلاحية التعيين على أن يخضع القرار أو المقرر تتخذه السلطة التي المتضمن الترسيم لتأشير أجهزة الرقابة القانونية.

في هذا الصدد نجد أن بعض القوانين الأساسية تشترط إيجابية التحقيق الإداري للالتحاق بالرتبة المعنية وبمفهوم المخالفة في حالة ما إذا كانت نتائج التحقيق سلبية فإن المعني يفصل ويعتبر فترة تربصية غير مجدية.

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ص 10
² عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06/03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة جسور للنشر والتوزيع - الجزائر، ط1، 2015، ص 105.
³ رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، دراسة تحليلية مقارنة للأحكام الأمر 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، 2012، ص 57.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

أما إذا كان التحقيق غير منصوص عليه في القوانين الأساسية فإنه لا يعتبر شرطا إجباريا ويمكن للإدارة تعيين المترشح الناجح كمتربص وتثبيته بعد انتهاء فترة التربص دون انتظار نتائج التحقيق.¹

هذا ويلاحظ في هذا الإطار أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، قد صاغ إجراء جديد لم يكن يعمل به من قبل في مسألة الترسيم، تتمثل أساسا في إمكانية الترسيم المباشرة للموظفين المنتمين لبعض الرتب التي تتطلب مؤهلات عالية وإعفائهم من قضاء فترة التربص وهذا ما أكدته نص المادة 83 من الفقرة الثانية من الأمر 03-06

وبما أن المشرع لم يحدد صراحة الرتب المعنية بهذا الإجراء ولم يحل ذلك إلى نص تنظيمي فإن التحليل المقصود بالرتب التي تتطلب مؤهلات عالية هي " أسلاك الموظفين المصنفين حسب المادة 08 من أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المجموعة (أ) التي تضم مجموعة الموظفين الحائزين مستوى التأهيل لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل موظفو التأطير المصنفين في الصنف 12 فأكثر²

في حين أن هناك من إعتبر أن خريجي المدرسة الوطنية للإدارة أو المدرسة الوطنية العليا للضرائب يتم تعيينهم مباشرة كموظفين وليس كمتربصين³

والحقيقة أنهم يعينون بطريق التوظيف مباشر دون إعفائهم من قضاء فترة تربص مثلهم مثل باقي المستخدمين.

¹ التعلية رقم 10287/م ع و ع م ف ت ق أ ب م ، 2012، المؤرخة في 26/12/2012 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

² رشيد حباني، مرجع سابق، ص 58.

³ جلول بن سديرة ، سليمة مسراتي، المرجع السابق، ص 37.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

إذ يتم الترسيم على إثر شهادة فترة التربص بعد أن تقوم مصلحة المستخدمين أو المديرية المكلفة بتسيير الموارد البشرية على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية بإعداد قائمة تأهيل تتضمن مجموعة من البيانات الإلزامية الخاصة بالمتربص بما في ذلك نتيجة الامتحانات المهنية بالنسبة للرتب التي هي مشروطة بإجراء تكوين تحضيرى أثناء فترة التربص ليعرض بعد ذلك الملف الخاص بالمتربص خلال التاريخ المحدد للإجتامع للبت في مسألة الترسيم من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فور إنقضاء فترة التجربة مباشرة ، ذلك حتى تعقد في مقتضيات عملية إعداد قرار أو مقرر الترسيم.

وبصدور قرار الترسيم تزول صفة المتربص حيث تنتقل إلى مركز قانوني محصن وهو مركز الموظف، إى تثبيته لشغل وظيفة عمومية دائمة لا يمكن للإدارة إنهاؤها إلا في حدود ما تسمح به النصوص القانونية، ويرتب حينذاك قرار الترسيم جميع آثاره القانونية بما فيها إستفادة العون المرسم من جميع الحقوق التي منها وهو في فترة التربص هذا وتعتبر فترة التربص كفترة خدمة فعلية تؤخذ بعين الإعتبار سبق الإشارة إليها وهو ما يعد ضماناً هامة لتكوين حقوق الموظفين وما ينتج عنه من زيادة فعالية أدائهم داخل الهيئة المستخدمة. حرم ويمكن إجمال الآثار القانونية لإجراء الترسيم في النقاط التالية:

_ إكتساب صفة الموظف فبعد ترسيم العون المتربص تستكمل شروط إكتساب صفة الموظف ذلك أن بدون ترسيم لا يكون موظف لأن التعيين في الوظيفة غير بات بإستثناء الموظفين الذين لا يخضعون لفترة التربص سبق الإشارة لهم.

_ الخضوع الكلي لنظام الحقوق والواجبات الخاصة بالموظفين وكذا النظام التأديبي لهم.

_ بدء سريان قرار أو مقرر الترسيم من تاريخ إنتهاء فترة التربص.

- إستقرار المركز القانوني للعون المتربص بعد إكتسابه لصفة الموظف بالترسيم يستقر مركزه القانوني التنظيمي.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

تثبيت العلاقة الوظيفية فهذه العلاقة وإن كانت قائمة منذ التعيين لكن عدم إستقرار المركز القانوني للعون المتربص جعلها غير مستقرة أيضا، تستقر بالترسيم لتصبح وضعية قانونية وتنظيمية تحكمها القوانين والتنظيمات في مجال الحقوق والواجبات وسائر شؤون الوظيفة.

ثانيا: إمكانية تمديد فترة التربص

بداية ينبغي عدم الخلط بين التمديد بغرض إستكمال المدة القانونية للتربص والتمديد الذي يلي مباشرة نهاية المدة القانونية لفترة التربص وهي سنة واحدة من الخدمة الفعلية.

أما النوع الأول والمتمثل في التمديد لغرض إستكمال المدة القانونية يكون لجوء الهيئة المستخدمة إليه بقوة القانون ودون عرضه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهي وقف الخدمة الفعلية أثناء فترة التربص تم ذكرها على سبيل الحصر¹، في التشريع كأداء المتربص للخدمة الوطنية قبل نهاية فترة التربص أو توقيف المتربص بسبب ارتكبه خطأ جسيم أو بسبب متابعة جزائية أو لوجود غياب مبرر بسبب إجازة مرضية طويلة أو عطلة أمومة وبالتالي فبزوال سبب التوقف وعودة المتربص لمنصبه تستأنف المدة المتبقية من فترة التربص إلى غاية نهيتها وتحسب من تاريخ التوقف عن أداء الخدمة الفعلية وليس من تاريخ العودة.

أما بالنسبة للنوع الثاني والمتمثلة في التمديد الذي يكون كقرار تتخذه المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة عقب نهاية التربص فهو نتاج التقييم العام للمتربص خلال فترة التربص الذي كان غير مجدي مما يعني أن المتربص لم ينجح في اجتياز فترة التربص المحدد بسنة، وذلك لكونه لم يثبت أهليته وجدارته في مباشرة الوظيفة والرتبة التي عين فيها ومن تم يستوجب عليه بقضاء مدة سنة أخرى مماثلة من الخدمة الفعلية المستمرة يخضع فيها المتربص من جديد للتقييم وفقا للمعايير الموضوعية التي سبق وأن تعرضنا لها.

¹ أنظر المواد 09 2819 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322 المرجع سابق.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

على إثر نهاية التمديد يكون المتربص حتما في إحدى الوضعيتين القانونيين بحسب التقييم العام الذي تحصل عليه، فإما أن يكون تقييمه إيجابيا (مجدي) وبالتالي ترسيمه في الرتبة التي تم تعيينه فيها، لينتقل مركزه القانوني من عون متربص إلى موظف ومن تم استفادته من جميع الآثار المترتبة عن الترسيم كما سبق لنا الإشارة إليه أو أنه يرسب من جديد إذا كان تقييمه العام غير مجدي سلبي خلال فترة التربص الإضافية وفي هذه الوضعية تكوم الهيئة المستخدمة له ملزمة بتسريحه لعدم صلاحيته وفي كلا الوضعيتين يصدر قرار أو مقرر الترسيم أو التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض وفقا لنفس الأشكال والإجراءات السابق الإشارة لها في إجراء الترسيم أنفا.

إن دواعي تمديد فترة التربص من قبل المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة مرده إلى أحد الأسباب التالية فأما السبب الأول فيرجع إلى وجود نقص في استيعاب المهام الوظيفية المسندة للمتربص.

أما السبب الثاني لتمديد فقد يكون مرده رسوب المتربص في الامتحان المهني للتكوين التحضيري الخاص به، وذلك بالنسبة لبعض الرتب كما سبق وأن تمت الإشارة إليه في حين قد يرجع السبب الثالث إلى احتمال تعرض المتربص في فترة التربص الأول لإحدى العقوبات التأديبية من الدرجة الأول إلى غاية الدرجة الثالثة الواردة في نفس المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم -17 322 لكن هل وفر المشرع ضمانا للمتربص؟، في حالة التمديد للتظلم إداريا لدى السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين يطلب فيها إعادة النظر في قرار التمديد الذي صدر بشأنه بسبب عدم شرعيته لا سيما من ناحية التقييم العام الذي لم يكن منصفا وموضوعيا في اعتقاده.

بالرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم -17 322 لا نجد أثرا لهذه الضمانة التي تحمي المتربص من تعسف المسؤول الإداري القائم والمشرف على سير المهام المنوطة

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

بالمتربص خصوصا إذا كان لدى هذا الأخير ما يثبت ذلك. إذ كان على المشرع تضمين هذه الضمانة ضمن أحكامه لتوفير حماية قانونية للمتربص.

في كل الأحوال فإن قرار الإداري الصادر بتمديد فترة التربص لمدة نفسها تعد بمثابة فرصة تمنح للمتربص مرة أخرى كمحاولة لإثبات مدى جدارته وإستحقاقه لنيل الوظيفة التي عين فيها بدلا من اللجوء إلى الخيار غير المرغوب فيه من طرف المتربص وهو التسريح دون إشعار مسبق وتعويض.

ثالثا: تسريح المتربص بدون إشعار مسبق

تتحقق هذه الحالة إذا كان فيها التقييم العام للمتربص سلبي جدا بعد المدة القانونية للتربص أو بعد خضوعه إلى فترة تربصية إضافية وبنفس المدة ولمرة واحدة وذلك لعدم كفاءته المهنية، أي عدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة لكونه لم يكن على علاقة بالمهام التي أسندت له أو لعدم نجاحه في اجتياز فترة التربص لنفس الأسباب التي سبقت الإشارة لها ضمن الحالة الخاص بالتمديد كما قد يكون سبب التسريح راجع إلى تعرض المتربص خلال فترة التربص بتسليط مؤسسته المستخدمة عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة وذلك نتيجة لارتكابه خطأ أو أخطاء مهنية تبرر ذلك.

تجدر الإشارة هنا إلى التنويه لجزئية نراها مهمة جدا وهي ضرورة عدم الخلط بين مفهومي التسريح والعزل، فالتسريح لا يمكن أن تتخذه الإدارة المستخدمة إلى على إثر نهاية فترة التربص الأولية مباشرة ودون أن تكون ملزمة بإجراء تمديد للمدة نفسها، كما يكون التسريح أيضا مباشرة بعد إنتهاء مدة التربص الإضافية في حالة التمديد، في حين أن العزل يكون لسبب واحد ووحيد وهو إهمال المتربص للمنصب لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

على الأقل دون مبرر مقبول بعد أعذاره مرتين¹، ليصدر في الأخير قرار أو مقرر الإدارة بتسريح المتربص طبقا لنفس الأشكال والإجراءات السالفة ذكرها في حالة الترسيم.

إن قرار أو مقرر التسريح بدون إشعار مسبق وبدون تعويض الخاص بالمتربص يتم وفقا لنص المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 السابق ذكره. وهو ما أكد عليه المشرع ضمن أحكام الأمر رقم 06-03 بموجب نص المادة 85 منه.

إن عدم إشعار المتربص مسبقا بقرار التسريح راجع إلى كون المتربص يفترض أنه كان على علم بكامل تقييمه الفصلي غير المجدي خلال مدة التربص وبالتالي لن يفاجأ بالقرار الصادر في حقه ومن تم فلا حاجة لإشعاره بذلك مسبقا أو حتى تعويضه عن ذلك بل وزيادة على التسريح إذا كان السبب عقوبة تأديبية فإن المتربص يعاقب بالحرمان من الإلتحاق من جديد بالوظيفة العمومية لمدة ثلاث (03) سنوات²، وهو ما يعد توجه إيجابي من المشرع الجزائري لإختيار الأفضل والأنسب للإلتحاق بأسرة الوظيفة العمومية.

يرتبط بالتسريح الإداري بالتقييم الإداري لأداء العون المتربص ، عكس التسريح التأديبي الذي لا يتحقق إلا بعد إدانة المتربص تأديبيا وفق إجراءات خاصة³.

ب التسريح التأديبي : لا يتحقق التسريح التأديبي إلا في حالة المتابعة التأديبية في حالة الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة دون أدنى اعتبار للمركز القانوني للعون الإداري أكان متربصا (المادة 277-4 من المرسوم (32217) ، أم موظفا مثبتا في منصبه ومرسما في رتبته (المادة 4163 من الأمر 06-03)⁴.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 17/321 ، المرجع السابق.

² انظر المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322، مرجع سابق.

³ عطوي عبد الحكيم، المرجع السابق، ص 48.

⁴ المرجع نفسه، ص 49.

الفصل الثاني: مسار المتريص في مجال الوظيفة العمومية

وفقا للمادة 85 من الأمر 06/03 ، يصدر قرار التسريح المتريص دون إشعار مسبقا، كما لا يمكنه الحصول على تعويض وعليه ليس له الحق في مطالبة الإدارة بالتعويض. بينما يمكنه تقديم تظلم ضد قرار التسريح، والطعن فيه بالإلغاء أمام القضاء الإداري المختص¹.

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06/03 ، المرجع السابق، ص 195.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

المبحث الثاني: حقوق وواجبات الأعوان المتربص

نصت النصوص القانونية والتنظيمية للوظيفة العمومية في الجزائر على حقوق وواجبات المتربص، ولقد جاء في المرسوم 85/59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الصادر في 23 مارس 1985 في المادة 42 على أنه: (يخضع المتربصون للواجبات المفروضة على الموظفين ويتمتعون بالحقوق نفسها مع مراعاة أحكام هذا القانون).

ونصت المادة 87 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: (يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بحقوقهم مع مراعاة أحكام هذا القانون).

كما جاء في المرسوم التنفيذي 17/322 في المادة الخامسة منه على أنه: يخضع المتربص، خلال فترة التربص إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها بالنسبة إلى الموظف بموجب الأمر 06 - 03....).

إذن فالمتربص أثناء فترة تربصه يخضع لنفس الحقوق و الواجبات التي يتمتع بها أي موظف، سنتناول في هذا المبحث حقوق و واجبات العون المتربص في المطالبين التاليين:

المطلب الأول : التزامات المتربص

نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322 ، على الواجبات الواقعة على عائق العون المتربص، وبعد استقرائها نجدها أحالتها على أحكام الأمر رقم 06/03 ، والذي بدوره حدد الواجبات التي يتعين على العون المتربص القيام بها، حيث أتت على نوعين، الأول واجبات وظيفية بحتة، أما النوع الثاني الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة و سنتناول هذه الواجبات في الفرعين التاليين:

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

الفرع الأول : الالتزامات المرتبطة بالوظيفة

وهي مجموعة من الواجبات التي يتعين على العون المتربص القيام بها بمجرد التحاقه بالمؤسسة التي عُيّن فيها.

أولاً: التحلي بالأمانة في أداء المهام

إن واجب القيام بالوظيفة بأمانة ودون تحيز من أهم المبادئ المكرسة دستوريا حيث أعلن عن حياد الإدارة دون تحيزها وهذا بموجب المادة 25 من التعديل الدستوري، وترتبط على ذلك جاء في المادة 41 الأمر رقم 06/03 أن ممارسة المهام من الموظف يتم دون تحيز، إذ من واجب العون المتربص أن يقوم شخصيا بالعمل المنوط به وعدم الخضوع إلا للقانون أثناء ممارسة مهامه سواء في علاقته الوظيفية مع زملاءه في العمل أو مع حقوق المواطنين الخاصة، وعدم الميول الطرف على حساب طرف الآخر.

ثانياً: واجب احترام سلطة الدولة

يتعين على العون المتربص أثناء أدائه لمهامه في المؤسسة التي عين فيها، أن يمتنع عن أي عمل من شأنه المساس بشرف وكرامة الوظيفة العمومية، لأنه يمثل سلطة الدولة، فهو مطالب بإحترامها و السهر على فرض هذا الاحترام حتى من قبل الغير، وهو ما نصت عليه المادة 40 من الأمر رقم 06/03 .

فقد فرض المشرع على الأعوان المتربصين احترام سلطة الدولة و ليس احترام سلطة الإدارة، وهو ما يوحي أن العون المتربص مطالب ليس بالطاعة و فرض احترام سلطة الدولة بصفتها الهيئة المستخدمة فحسب بل الولاء المطلق لها، إلى درجة يمكن من خلالها تكيف هذا الواجب مع الولاء للدولة.¹

¹ بلطرش الميلود، المرجع السابق، ص: 26

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

ثالثا : تجنب السلوكيات المنافية للمهنة

جاءت المادة 42 الأمر رقم 06/03 التي فرضت على العون المتربص أن يتجنب طوال مساره المهني كل فعل أو سلوك يتعارض مع الوظيفة وقيمتها ومكانتها، لذا فوجب على العون المتربص أن يبتعد عن كل فعل يخل بالكرامة والشرف الخاصة بالوظيفة التي يشتغلها أو به، وعليه يجب على العون المتربص أن يكون حسن السلوك و السيرة داخل أو خارجه العمل، ومن الملاحظ أن هذا الواجب من يختلف من وظيفة إلى أخرى، غير أن هناك سلوكيات مشتركة بين الجميع تعد مسيئة للوظيفة مهما كانت كالتواجد المستمر في الأماكن المشبوهة الضرر بها مثل السكر الفاضح في الطريق العام، القمار ... إلخ.¹

رابعا : واجب تحمل مسؤولية التنفيذ

ينجم عن واجب التنفيذ تحمل العون المتربص المسؤولية كاملة، وهو ما نصت عليه المادة 47 من الأمر رقم 06/03 ، ومثل هذا الواجب يجعل من العون المتربص أكثر حريصا على القيام بمهامه وفقا لما تقرره القوانين، خوفا من تحمل المسؤولية، فالوظيفة العامة من جانب العون المتربص.²

خامسا: واجب المحافظة على الوثائق

يتعامل العون المتربص يوميا أثناء تأدية مهامه و القيام بواجباته مع وضعيات ومركز قانونية تجسد مجموعة وثائق ومن ثم وجب عليه المحافظة عليها، حيث يدخل ذلك في أداء الأمانة، والمادة 49 الأمر رقم 06/03، جاءت واضحة بعد أن نبهت العون المتربص

¹ فاطمة الزهراء جدو، ايمان العيداني، سلطنة سكفالي : النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم : 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر 2019، ص: 48.

² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص: 136.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

لواجب المحافظة على الوثائق، وحظرت أيضا تحويلها أو إتلافها، فإن ثبت ذلك من جانبه تعرض لمتابعة جزائية و كان أيضا عرضه للمسؤولية التأديبية.¹

الفرع الثاني: الالتزامات المرتبطة بأخلاقيات المهنة

وهي مجموعة من الواجبات التي يجب على العون المتربص الامتناع عن القيام بها، لأنها تتنافى مع أخلاقيات المهنة، وتتمثل في:

أولاً: الالتزام بواجب التحفظ

واجب التحفظ أكدته المادة 26 الأمر رقم 06/03 ، وهو يعني أن العون المتربص يجب عليه أن يمارس مهامه في حدود الصفة الوظيفية دون أن يبالغ في ذلك، من خلال امتناعه عن التقليل من شأن مرؤوسيه أو مركزهم، أو حتى توجيه الانتقادات لزملائه في العمل.

ثانياً: واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة

وهو ما أوردته المادتان 50 و 51 من الأمر رقم : 03-06 إذ يتعين على المتربص ان يحافظ على مجموعة المنقولات الموضوعية بين يديه كالمكتب وتجهيزاته والكراسي.. الخ، والمرصودة لخدمة الإدارة . بل ويمنع عليه ان يستعمل هذه الوسائل والتجهيزات لأغراض شخصية خارجة عن المصلحة

ثالثاً : واجب احترام الرؤساء والمرؤوسين والزملاء

وهو ما أوجبه المادة 52 من الأمر المذكور أعلاه بان يتعامل المتربص واحترام مع جميع الأعوان العموميين المتواجدين في الإدارة، مهما كانت صفاتهم ورتبهم وموقعهم في التسلسل الإداري، سواء كانوا رؤساء او مرؤوسين او زملاء .

¹ عمار بوضياف المرجع السابق، ص: 137.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

ثالثا : واجب الالتزام بالسر المهني

يكتسي هذا الواجب مدلولين هما:

1. يفيد بصفة عامة أنه لا يجوز للعون المتربص أن يفشي أو يساعد على تسرب

معلومات من شأنها أن تسيء بالسير الحسن للمصالح.

2 . فيتعلق بالمعلومات السرية التي تكون في حوزة الإدارة وتخص المواطنين والتي تتعلق بحياتهم الخاصة من حيث ممتلكاتهم وكل ما له ارتباط بوضعيته الاجتماعية أو الاقتصادية وغيرها¹

إذا فالعون المتربص يطلع على مجموعة من المعلومات أثناء تأدية مهامه، سواء تخصص الجمهور المتعاملين مع الإدارة أو تخصص زملائه في العمل، فمن واجبه الكشف عن هذه المعلومات مهما كانت طبيعتها، و هو ما نصت عليه المادة عدم 48 الأمر رقم 06/03 .

رابعا : واجب احترام الجمهور

يجب على المتربص كذلك ان يتعامل مع مستعملي المرفق العام بأدب واحترام وألا يتماطل في أداء الخدمة لهم، وهو ما أكدته المادة 53 من الأمر رقم : 03-06

كما لا يجوز للمتربص ان يطلب او يشترط على أي متعامل معه من أجل تأدية خدمة له في إطار مهامه هدايا او هبات أو أية امتيازات في أي نوع كانت بطريقة مباشرة او بواسطة شخص آخر وهو ما فرضته المادة 54 من الأمر المذكور أعلاه.

¹ هاشمي حرفي الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية، دار الهومة، الجزائر 2013، ص: 288

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

المطلب الثاني: حقوق و واجبات المتربص

للمتربص نفس الحقوق التي يتمتع بها من له صفة موظف منها حقوق مشتركة بين القانون الأساسي للوظيفة العمومية و بين المرسوم التنفيذي 17/322، ومنها ما هو منصوص عليه في القانون الأساسي للوظيفة العمومية بإحالة المادة 05 منه على أنه يخضع المتربص ، خلال فترة التربص إلى الحقوق و الواجبات المنصوص عليها بالنسبة إلى الموظف بموجب الأمر 06 - 03....)، و كاستثناء لا يتمتع هذا الأخير ببعض الحقوق التي يتمتع بها من له صفة موظف ولذلك سنتناول في هذا المطلب فرعين : يتعلق الأول بالحقوق التي يتمتع بها المتربص خلال فترة تربصه والثاني نخصه للحقوق التي لا يتمتع بها المتربص خلال فترة تربصه.

الفرع الأول: حقوق المتربص

إن الحقوق التي يتمتع بها المتربص خلال فترة تربصه هي كل الحقوق المشتركة المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية وأكدها المرسوم التنفيذي ،17/322، بالإضافة إلى حقوق نص عليها القانون الأساسي للوظيفة العمومية بإحالة المرسوم التنفيذي رقم 17/322

وتتمثل هذه الحقوق في حق العون المتربص في الراتب والحماية الاجتماعية وحق العطل القانونية والراحة والغيابات المرخصة.

أولاً: الحقوق التي يتمتع بها المتربص خلال فترة الخدمة

1-الحق في الراتب: " يقصد بالراتب مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل تفرغه وانقطاعه¹ لخدمة الإدارة المستخدمة ، و هذا ما نصت عليه المادة 32 من الأمر 06 -

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص: 121.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

03 للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب "، كما جاء في نص المادة 06 المرسوم التنفيذي رقم 17 - 322 " يتقاضى المتربص بعد الخدمة المؤداة ، الراتب المرتبط بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها".

فالراتب هو مبلغ يتقاضاه عون المتربص شهريا مقابل أدائه لمهامه المنوطة في خدمة المؤسسة فلا يمكنه أن يتقاضى مرتب عن فترة لم يعمل ليها ، فيخصم له عن كل غياب غير مبرر .

2-الحق في الحماية الاجتماعية

بالإضافة إلى حق العون المتربص في الراتب فله الحق أيضا في الحماية الاجتماعية، ولذوي الحقوق وهو ما نصت المادة 69 الفقرة الثانية والرابعة من التعديل الدستوري، 2016، بالإضافة إلى المادة 33 الأمر 06/03، وأيضا نص المادة 06 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17/322¹.

ومن النصوص السابقة يتضح صورتين :

● الحماية الاجتماعية:

الأعمال التي تساهم في تحسين وتطوير معيشة الأعوان وهي جميع المتربصين ماديا ومعنويا عن طريق تكملة لراتب المتربص ، تقدم في شكل خدمات مساعدات إجتماعية وأنشطة ثقافية وترفيهية²، و كمثل على ذلك مجانية صحية العلاج.

¹ القانون رقم 16/01 المؤرخ في 06/03/2016، يتضمن التعديل الدستوري، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 14، المؤرخة في 07/03/2014 ، ص: 18.

² بلطرش الميلود المرجع السابق، ص: 12.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

• الخدمات الإجتماعية:

فعلى المؤسسة تأمين العون المتربص لدى مصالح الضمان لحمايته من كافة الحوادث والأمراض التي يتعرض لها أثناء القيام بمهامه، ويتضمن صندوق الضمان الإجتماعي تأمين على المرض و الأمومة و العجز و الوفاة ...إلخ، مع اقتطاع شهري من الراتب.

3- الحق في أيام الراحة و العطل القانونية والغيابات

كما سبق الإشارة أن للعون المتربص مجموعة من الحقوق خلال فترة تربصه و من بينها أيام الراحة والعطل القانونية والغيابات.

• أيام الراحة :

تنص المادة 69 من التعديل الدستوري السابق الذكر على أن " الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كفاءات ممارسته ".

كما تنص المادة 06 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17/322: " أيام الراحة".

فأيام الراحة القانونية هي أيام العطل ويوم الراحة الأسبوعي مدفوع الأجر، فللعون المتربص بعد أداء المدة القانونية الأسبوعية في العمل له حق الاستفادة للراحة أسبوعيا خلال فترة تربصه حيث تحدد المدة القانونية للعمل بأربعين ساعة في الظروف العادية موزعة على خمسة أيام من يوم الأحد إلى يوم الخميس، وللعون المتربص أيضا الحق في الاستفادة من أيام العطل مدفوعة من يوم الأجر.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

• العطل القانونية:

تنص المادة 06 الفقرة الثانية المطة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17/322 : " العطل القانونية " ¹.

يعتبر العون المتربص حديث التوظيف، لذا فهو يستفيد من العطلة السنوية مدفوعة الأجر، والمقدرة بثلاثين يوم طبقا للمادة 197 والمادة 198 من الأمر 06/03 بالإضافة إلى الحق في عطلة الأمومة بالنسبة للمرأة المتربصة، وهو ما جاء أيضا في المادة 06 الفقرة الثانية و الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 17/322، حيث تنص على: "عطلة الأمومة وساعات الرضاعة للمرأة المتربصة".

إذن فللمرأة المتربصة الحق في عطلة الأمومة والمقدرة بثمانية وتسعون يوم تحتسب من يوم الولادة، بالإضافة إلى الإستفادة من ساعات الرضاعة لمدة سنة. كاملة و تحتسب إبتداءا من إنتهاء عطلة الأمومة، حيث تقدر الستة الأشهر الأولى بساعتين، أما الستة الأشهر الثانية فتقدر بساعة واحدة وهذا طبقا للمادتين 213 و 214 من الأمر 06/03.

• الغيابات:

تنص المادة 07 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17/322، على أنه: " للمتربص الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في المناسبات ". فهو فرصة لعون المتربص دون فقدان الراتب و مثال على ذلك : ختان ابن المتربص ، زواج المتربص... إلخ.

¹ الأمر رقم 63/278 المؤرخ في 26/07/1963 ، المحدد للأعياد الدينية، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 53 ، المؤرخة في 02/08/1963.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

كما تنص المادة 07 الفقرة الثانية أن له الحق في الاستفادة من رخص للتغيب دون الخصم من راتبه بشرط تقديم مبرر مسبق في الحالات التالية:

متابعة الدراسات ذات صلة بنشاطه المهني في حدود أربع ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضروريات المصلحة.

- لمدة دورات المجالس التي تمارس فيها عهدة انتخابية.
 - للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية والثقافية.
- 4- الحق في إعادة الإدماج بعد أداء الخدمة الوطنية**

نصت المادة 76 في الفقرة الأولى والثانية من التعديل الدستوري¹ 2016 والقانون 14/06 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية² في المادة 03 منه على أن يكون أداء الخدمة الوطنية إجباري، كما تنص المادة 07 الفقرة الأولى و الثانية و الثالثة المرسوم التنفيذي رقم 17/322 ، أن إلحاق العون المتربص بالوظيفة العمومية لا يعفيه من أداء هذا الواجب إلا بمقتضى القانون، إذ هو ملزم بأداء فترة الخدمة الوطنية، وبعد أدائه لهذا الواجب من حق العون المتربص أن يعاد إدماجه بقوة القانون في رتبته المقرر ترسيمة فيها ولو كان زائد عن العدد ، كما له الأولوية بالتعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجميده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له، كما تنص المادة 09 الفقرة الأولى من المرسوم المذكور أعلاه على أنه إذا لم يكمل العون المتربص فترة تربص الباقية من مدة التربص فإنه يستأنفها ابتداءا من تاريخ إعادة إدماجه في الرتبة.

¹ أنظر المادة 76 من التعديل الدستوري.

² أنظر المادة 03 من القانون 14/06 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، السابق الذكر.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

5- الحق التزويد بالبطاقة المهنية

تنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322 ، على: يزود المتربص ببطاقة مهنية تبين هويته وصفته المهنية "، إذ من حق أي عون متربص الحصول على البطاقة التي تبين له هويته وصفته المهنية، بحيث يلتزم بإظهارها عند الإلتحاق بمكان عمله أو أثناء تأدية مهامه الوظيفية¹.

6- الحق في الاستقالة:

الاستقالة هي ترك الموظف لوظيفته بحرية وبصفة نهائية، وذلك بموجب طلب يقدمه الموظف إلى الجهة الإدارية يعبر فيها عن رغبته في ترك الوظيفة بصفة نهائية²، حيث جاء في نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322، أنّ للعون المتربص الحق في الاستقالة من الوظيفة التي تربطه بالمؤسسة العمومية، وذلك بطلب كتابي يقدمه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، بشرط استمراره في أداء واجباته إلى غاية صدور قرار الاستقالة وفقا لما هو منصوص عليه في المواد من 217 إلى 220 من الأمر رقم 06/03 ، كما نصت المادة 29 في الفقرتين الأولى والثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17/322 ، على أنه في حالة ترك العون المتربص لمنصبه لمدة 15 يوم متتالية بدون مبرر قانوني مباشر السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعداره، مرتين، وكما أنه على العون المتربص الذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصبه بتسديد جميع مصاريف التكوين التي أنفقتها المؤسسة العمومية لإحدى مؤسسات التكوين المتعاقدة معها من أجل إجراء تكوين للعون المتربص.

¹ بلطرش ميلود المرجع السابق، ص: 16

² مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العامة، مطبوعة ألفت على طلبة سنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق، جامعو محمد بوقرة بومرداس، 2017-2018، ص: 103 .

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

ثانيا: تقييد المتربص في ممارسة بعض الحقوق

وهي الحقوق التي لا يتحصل عليها العون المتربص إلا بعد ترسيمه، وفقا لما نص عليه المشرع الجزائري في الأمر رقم 06/03 والمرسوم التنفيذي رقم 17/322، وتتمثل في الحرمان من ممارسة العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والحرمان من الحق في الانتداب الدائم والاستيداع والوضع تحت التصرف والحرمان من الحق في حركة التنقل.

أولا: الحرمان من ممارسة العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

لا يمكن للعون المتربص أن ينتخب في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لكون أن هذا الحق مشروط إلا لمن له صفة موظف غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة، وهذا ما نصت عليه المادة 89 الأمر رقم 06/03 والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322 .

ثانيا : الحرمان من الحق في الانتداب الدائم و الاستيداع والوضع تحت التصرف

نصت المادة 88 من الأمر رقم 06/03 على الإستيداع والانتداب، ونصت المادة 15 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 17/322 ، على الوضع تحت التصرف، وبمفهوم المخالفة فإن الحق في الانتداب والاستيداع دائم، وكذا الوضع تحت التصرف ينحصر على يتعلقون بالأشخاص المنتمين لصفة موظف، وعليه فليس للعون الحق في الاستفادة من هذه الوضعيات القانونية.¹

¹ بلطرش ميلود المرجع السابق، ص : 18.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

ثالثا: الحرمان من النقل

نصت عليه المادة 88 الأمر رقم 06/03 بالنسبة للاستيداع والانتداب وأكدت المادة 15 المرسوم التنفيذي رقم 17/322 ، بحيث لا يمكن نقل العون المتربص خارج المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدم فيها إلا للضرورة الملحة للمصلحة.

الفرع الثاني: ضمانات العون المتربص أمام المجلس التأديبي

من بين الضمانات التي يتمتع بها العون المتربص أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي نعالجها في ثلاث نقاط أساسية وهي:

أ-أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

بالرجوع إلى الفقرة 2 من المادة 165 من الأمر 06-03 السابق الذكر يمكننا القول أن المشرع منح للعون المتربص مثله مثل الموظف هذه الضمانة، وذلك عندما تكون العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، حيث جعل رأيا ملزم للسلطة التي لها صلاحيات التعيين¹، فالمشرع وفر للعون المتربص المعني بعقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة ضمانة القرار الجماعي، فكأننا أمام محكمة تأديبية ذات تشكيلة جماعية²

ب-الاستعانة بمحام

لقد خول المشرع للعون المتربص أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه، وهذا ما أكده المشرع بموجب أمر 06-03 وله في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه³

¹ الأمر 03-06، المؤرخ في 15-07-2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46.

² عمار بوضياف، المرجع السابق . ص 17.

³ انظر المادة 169 من الأمر 06-03 ، مرجع سابق

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

والغاية من هذه الضمانة هو أن العون المتربص قد لا يحسن الاطلاع على الملف التأديبي نظرا لضعف مستواه، لذلك يمكنه الاستعانة بشخص يكون كفاء وأهل لهذه المهمة.¹

ج- حق العون المتربص في تقديم ملاحظات شفوية أو كتابية أو أن يستحضر شهودا

إن العون المتربص حتى يتمكن من دفع التهم المنسوبة إليه، خول له المشرع تقديم ملاحظات يمكن أن تكون شفوية أو كتابية، كما يمكنه استحضار الشهود نصت عليه المادة 169 الفقرة الأولى من الأمر 03-06 كما يلي : يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا .

د- تسبب القرار الإداري

لقد ألزم المشرع السلطة التأديبية في تسبب قراراتها بشأن جميع العقوبات التأديبية مهما كانت درجاتها، وهو ما أكدته التشريعات الوظيفية الثلاث التي توالت بشأن تنظيم المسار الوظيفي، حيث حرص المشرع على تكريس ما يعرف بتسبب القرار كضمانة هامة للموظف منذ أول تشريع سنه بهذا الخصوص،² فالتسبب هو الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري وبالتالي يكون القرار مسببا إذا أفصح بنفسه عن الأسباب التي أستند إليها مصدر القرار،³ وقد أشار إليه المشرع الجزائري صراحة في نص المادة من الأمر 03-06.

و-التحقيق الإداري

يعتبر التحقيق من الضمانات الجوهرية في عملية التأديب غير أن المشرع لم يجعله إلزاميا وذلك من خلال أحكام المادة 171 من ق أ ع و ع التي جاءت كما يلي «يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كـمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من

¹ الميلود بلطرش، مرجع سابق، ص 72.

² مفيدة قيقاية، مرجع سابق، ص 7.

³ محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 211.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البث في القضية المطروحة « وما يستفاد من هذا النص هو أن طلب فتح تحقيق من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بشأن الوقائع أو التهم المنسوبة للموظف أمر جوازي وليس وجوبي، حيث نجد مصطلح التحقيق الإداري الذي جاء في نص المادة 171 من الأمر 03-06 مصطلح غير دقيق والمصطلح الأنسب هو التحقيق التأديبي.

والمقصود بالتحقيق هو الفحص والبحث والتقصي الموضوعي، المحايد والنزيه

لإظهار الحقيقة فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع معينة ونسبتها للمتهم المحدد¹

بينما التحقيق الإداري المقصود في المادة 171 من الامر 03-06 هو مجموع الإجراءات

التي تقوم بها السلطة المختصة بغرض الوصول إلى حقيقة التهمة المنسوبة للموظف²

¹ سميحة براهيم، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012-2013، ص 22.

² منير سليمان، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014-2015، ص 32.

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

خلاصة الفصل :

خلاصة القول أن فترة التربص هي مرحلة ضرورية ولازمة في مجال الوظيفة العمومية، حيث تهدف إلى النظر لمدى الصلاحية الفعلية للعون المعين في الوظيفة العمومية، ويعتبر هذا العون المعين موظفا مستقبليا، ولا تثبت هذه الصفة إلا بعد صدور قرار ترسيمه في رتبة من رتب السلم الإداري.

ويتمتع العون المتربص أثناء فترة تربصه بمجموعة من الحقوق و الواجبات ضمنها له المرسوم رقم 85/59، والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، وأيضا الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث نرى أن المشرع لم يولييه الاهتمام اللازم إلا بصدور المرسوم التنفيذي رقم 17/322 ، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث لاحظنا في هذه النصوص العديد من الإيجابيات و التي كان لها دور في إزالة الغموض و النقائص الواردة في القانون الأساسي للوظيفة العامة النصوص المكملة له.

الخاتمة

تعد فترة التربص مرحلة ضرورية ومفصلية للمتربص في مجال الوظيفة العمومية، حيث تتم فيها تقييم المتربص عمليا لممارسة مهام الوظيفة والرتبة التي عين فيها، وذلك من خلال ترسيخ المبادئ والمفاهيم الأساسية للخدمة العمومية.

كما تسمح للإدارة بالتحقق من مدى صلاحية المتربص للقيام بمهام الوظيفة وقدرته على تحمل أعباء المسؤولية الناجمة عن ذلك وهو أمر لا تقاس فيه على الإطلاق.

لنخلص في النهاية إلى القول بأن النظام القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية من خلال ما تناولناه في هذا الفصل إنطلاقا ما هو وارد من المشرع الجزائري للوظيفة العمومية أين لا حضا أن المشرع لم يوليه الإهتمام اللازم إلا بصور المرسوم التنفيذي رقم 17/322 وبعد تفحص مختلف أحكام نصوصه لمسنا في فحواها العديد من الإيجابيات والتي سيكون لها دور في إزالة الغموض والنقائص الواردة ضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، والنصوص التطبيقية المكملة له ويتعلق الأمر بمنح المتربص خلال فترة التربص باستثناء بعض الوضعيات بنفس الواجبات والحقوق التي يخض لها أي موظف لا سيما ما تعلق الأمر بالإستفادة في فترة التربص بخدمة فعلية للترقية في منصب عالي، بالإضافة إلى توفيره ضمانات هامة للمتربص من خلال إلزام الإدارة بضرورة تبليغه بكل نتائج التقييم الفصلية على مستوى المسؤول الأول المباشر وهو ما يبعد ضمانات لحماية المتربص خلال فترة التربص

إلا أنه يلاحظ في الحالة التي يتم فيها تسريح المتربص لسبب غير تأديبي إجحاف في حق المتربص لا سيما في حال عدم إعتداد معايير موضوعية صحيحة و تسريحه دون منحه فترة إضافية قد تكون فترة فرصة لإستعادة قدراته وإمكاناته.

لهذا كان على المشرع في هذه الحالة إشعار المتربص مسبقا بإقتراح تسريحه حتى يكون له وقت كافي لتقديم الأدلة التي تثبت عدم صحة التقييم الخاص به حتى الخاصة به خلال الأجل المحدد، ومنحه في ذلك الوقت الحق في الاحتجاج على ذلك في رضاه حتى ولو سبق تبليغه بالتقييم.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً : قائمة المصادر

القرآن الكريم :

➤ سورة طه، الآية 135.

1- المواد :

➤ المادة 20 من الأمر رقم 03/06 .

➤ المواد 22 و 23 و 24 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322،

➤ المادتان 87،88 من الأمر رقم 03_06

➤ المادتان 64 و 86 ، من الأمر 03-06 ،

➤ المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-322،

➤ المادة 03 من القانون 14/06 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية،

➤ انظر المادة 04 من الأمر رقم 03_06

➤ المادة 43 من المرسوم الرئاسي رقم 221/09، المؤرخ في 24/06/2009، المتضمن

القانون الأساسي

➤ المادة 76 من التعديل الدستوري.

➤ المواد 09 - 2819 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322

➤ المادة 83 من الأمر رقم 03_06،

➤ المادة 42 من المرسوم رقم: 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون

الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية،(الجريدة الرسمية رقم 13 لسنة

1985)

2- القوانين والقرارات :

➤ القانون رقم 16/01 المؤرخ في 06/03/2016، يتضمن التعديل الدستوري، منشور

في الجريدة الرسمية، العدد 14، المؤرخة في 07/03/2014 .

قائمة المصادر والمراجع

➤ القرار الوزاري المؤرخ في 06-05-2012 المحدد لكيفيات التكوين التحضيرية أثناء فترة التبرص لشغل بعض رتب مفتشي السياحة، ج ر، العدد 18 لسنة 2013.

3- الأوامر

➤ الأمر 03-06، المؤرخ في 15-07-2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46.

➤ الأمر رقم 103/74، المؤرخ في 15 نوفمبر 1974، المتضمن قانون الخدمة الوطنية، ج ر عدد 99، لسنة 1974، المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 01/83.

➤ الأمر رقم 63/278 المؤرخ في 26/07/1963، المحدد للأعياد الدينية، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 53، المؤرخة في 02/08/1963.

4- المراسيم

➤ المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر، العدد 66.

➤ المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر سنة 2007 المتضمن كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الخاص بالأعوان الدبلوماسيين و القنصليين، ج ر، عدد 38.

➤ مرسوم تنفيذي رقم 128/08، مؤرخ في 02 ماي 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، ج ر، العدد 23.

➤ مرسوم رئاسي رقم 304/07 مؤرخ في 29/09/2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، العدد 61.

قائمة المصادر والمراجع

➤ مرسوم تنفيذي رقم 394/09، مؤرخ في 24 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، ج ر عدد 70، الصادر في 29 نوفمبر 2009.

5- تعليمة

➤ التعليمة 02 المؤرخة في 03 جانفي 2009 التي تحدد كفايات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص في بعض رتب الإسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة به.

➤ التعليمة رقم 10287/ م ع و ع م ف ت ق أ ب م ، 2012، المؤرخة في 26/12/2012 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.

➤ التعليمة رقم 17 المؤرخة في 12/07/2009 تتعلق بتعيين نماذج القرارات المتعلقة بسير الموارد البشرية في الإدارات العمومية.

ثانيا : قائمة المراجع

1- الكتب

1. ابن منظور، لسان العرب، مج 98 ، دار إحياء التراث العربي ، 1999، بيروت، لبنان.
2. ادوار عيد ، القضاء الإداري (دعوى الابطال - دعوى القضاء الشامل) ، ج02، مطبعة لبنان، بيروت 1975،
3. جلال الدين السيوطي، تفسير الجلالين، مطبعة محمد أمين عمران، القاهرة، 0018
4. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، دراسة تحليلية مقارنة للأحكام الأمر 06/03 المؤرخ في 15/07/2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، 2012.

قائمة المصادر والمراجع

5. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري قضاء التأديب ك 3، دار الفكر العربي، جامعة عين شمس، 1979.
6. سهام عبدلي، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الامر 03/06، سهام عبدلي، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الامر 03/06، قسم القانون العام، السنة الثالثة، جامعة منتوري، قسنطينة، 2015/2014، غير منشور.
7. عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة مع التركيز على التشريع الجزائري، ط 0، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
8. مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العامة، مطبوعة أقيت على طلبة سنة ثالثة ليسانس، كلية الحقوق، جامعو أمحمد بوقرة بومرداس، 2017-2018.
9. هاشمي حرفي الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية، دار الهومة، الجزائر 2013.
10. والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة جسور للنشر والتوزيع - الجزائر، ط1، 2015.
11. فاطمة الزهراء جدو، ايمان العيداني، سلطنة سكفالي : النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم : 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر 2019.
12. يوسف سعد الله الخوري، القانون الإداري (تنظيم إداري، أعمال وعقود إدارية)، ح01، ط02، المنشورات الحقوقية 1998.
13. محمد علي آل ياسين، القانون الإداري (المبادئ العامة)، ط 2، مطبعة الديواني، 2005.
14. محمد فؤاد مهنا، حقوق الأفراد إزاء المرافق العامة والمشروعات العامة ، معهد البحوث و الدراسات العربية ، جامعة الدول العربية، 1970.

15. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06/03

2-المذكرات

1. أحمد سنة، حقوق العامل في ظل التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير في الحقوق ، فرع إدارة و مالية عامة ، كلية الحقوق ، بن عكنون ،2005.

2. رضا مهدي ، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06*03، رسالة ماجستير في الحقوق فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر،2009.

3. زهرة شطرات، زهية وازن، أحكام التوظيف في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة . عبد الرحمان ميرة، بجاية،

4. سميحة براهيمية، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012-2013

5. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016.

6. محمد شلالي، دور القوانين الأساسية في تنظيم مختلف أسلاك الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، ديسمبر 2017.

7. مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06-03، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق بن يوسف بن خدة، جامعة الجزائر2، الجزائر،2017.

8. منير سليمان، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014-2015.

قائمة المصادر والمراجع

9. الميلود بلطرش، النظام القانوني للعون المتربص داخل المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2018.2019.

3-المجلات :

10. جميلة قدود، النظام القانوني للتوظيف التعاقدوي، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والإدارية، قسم الحقوق ، المركز الجامعي لعين تيموشنت، العدد 11، 2015.
11. عبد الله منصور الشائبي، نظرية الموظف الفعلي والموظف الظاهر، مجلة العلوم القانونية و الشرعية، جامعة الزاوية، عدد 08.
12. بن سديرة، جلول و مسراتي، سليمة. " المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 17 / 322 ". مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، الجزائر، 2018
13. جلول بن سديرة وسليمة مسراتي، المركز القانوني للمتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مجلة العلوم القانونية و السياسية، كلية الحقوق، جامعة البليدة2، المجلد 09، العدد 03، الصادر في 17 نوفمبر 2018، الجزائر،.

4-المواقع الإلكترونية:

dz- <https://wartilani.hopital>:

5-المراجع باللغة الأجنبية:

Jacques ROUVIERE, droit pratique de la fonction publique, 1er édition,
DELMAS, paris .

فهرس المحتويات

الإهداء.....

شكر وتقدير.....

الملخص ::.....

مقدمة:..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

أهمية الموضوع:..... ب

أهداف الدراسة:..... ج

أسباب اختيار الموضوع:..... ج

صعوبات الدراسة:..... ج

المنهج المتبع:..... د

الإشكالية..... د

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمتربص في الوظيفة العمومية

تمهيد :..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

المبحث الأول: المتربص في منظور التشريع الجزائري..... 7

المطلب الأول: مفهوم المتربص..... 7

الفرع الأول: تعريف المتربص من الجانب الفقهي..... 8

الفرع الثاني: تعريف المتربص من الجانب القانوني..... 9

الفرع الثالث: مدى إجبارية التربص..... 11

المطلب الثاني: مدة التربص و الاستثناءات الواردة عليها..... 14

16	المطلب الثالث: شروط اكتساب صفة المتربص و التعيين.....
16	الفرع الأول: شروط اكتساب صفة المتربص.....
18	الفرع الثاني: الشروط العامة للتعيين
20	المبحث الثاني: تمييز المتربص عن الموظف و الموظف الفعلي
20	المطلب الأول: تمييز العون المتربص عن الموظف
21	المطلب الثاني: تمييز العون المتربص عن الموظف الفعلي
22	المطلب الثالث: تمييز المتربص عن بقية أعوان الإدارة.....
25	خلاصة الفصل :.....

الفصل الثاني: مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

	تمهيد:..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
28	المبحث الأول: صور التربص و أنواعه.....
28	المطلب الأول: صور التربص.....
28	الفرع الأول: تربص يتضمن تكوين تحضيرى.....
28	الفرع الثاني: تربص دون تكوين تحضيرى.....
29	المطلب الثاني: أنواع التربص.....
31	المطلب الثالث: متابعة المتربص و تقييمه
31	الفرع الأول: الضوابط الموضوعية لتقييم المتربص.....
35	الفرع الثاني: القواعد المنظمة للتقييم
36	الفرع الثالث : آثار اجتياز فترة التربص.....

فهرس المحتويات

46	المبحث الثاني: حقوق وواجبات المترص
46	المطلب الأول : التزامات المترص
47	الفرع الأول : الالتزامات المرتبطة بالوظيفة
49	الفرع الثاني: الالتزامات المرتبطة بأخلاقيات المهنة
51	المطلب الثاني :حقوق المترص
51	الفرع الأول: حقوق المترص
58	الفرع الثاني: ضمانات العون المترص أمام المجلس التأديبي
61	خلاصة الفصل :
62	الخاتمة
65	قائمة المصادر والمراجع

الملخص :

تناولنا في هذه المذكرة النظام القانوني للمتربص في التشريع الجزائري ، وتمثل هذه المرحلة فيما يصطلح عليه المشرع الجزائري بفترة التربص باعتبارها كقاعدة عامة مرحلة ضرورية بالنسبة لكل شخص معين حديث التوظيف، إذ يجب عليه قضاء فترة تربص إجبارية لمدة زمنية محددة تسري ابتداء من تاريخ تعيينه في الرتبة والوظيفة المطلوب شغلها ، فيأخذ المركز القانوني للشخص في هذه الفترة صفة المتربص .

هذا ما تناولناه في الفصل الأول، في حين تطرقنا في الفصل الثاني مسار المتربص في مجال الوظيفة العمومية

تجدر الإشارة إلى أن موضوع دارستنا لم يحظ باهتمام كبير في التشريع الجزائري للوظيفة العمومية إلا في الآونة الأخيرة وذلك ابتداء من تاريخ 2 نوفمبر سنة 2102 ، حيث أسفر عن هذا التاريخ صدور لأول مرة تنظيم قانوني خاص بالأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية .

الكلمات المفتاحية : المتربص ، التربص ، الوظيفة العمومية ، المؤسسات والادارات

العمومية ، النظام التأديبي .

Abstract

In this note, we have dealt with the legal system for the intern in the Algerian legislation, and this stage represents what the Algerian legislator termed as the internship period, as a general rule, a necessary stage for each newly appointed person, as he must spend a compulsory internship period for a specific period of time starting from the date of his appointment to the rank And the job to be filled, so the legal status of the person during this period takes the status of a lurker.

This is what we dealt with in the first chapter, while in the second chapter we touched on the path of lurking in the field of civil service

It should be noted that the subject of our study did not receive much attention in the Algerian legislation for the public service until recently, starting from the date of November 2, 2102, as this date resulted in the issuance of for the first time a legal regulation of the provisions applicable to the lurking in public institutions and administrations.

Keywords: lurking, lurking, public office, institutions and administrations General, disciplinary system.