

**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**  
**الوزير الأول**  
**المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإلولاري**  
**افتتاحية الوظيفة العمومية لولاية غليزان**

## **مطويات حول الوظيفة العمومية**

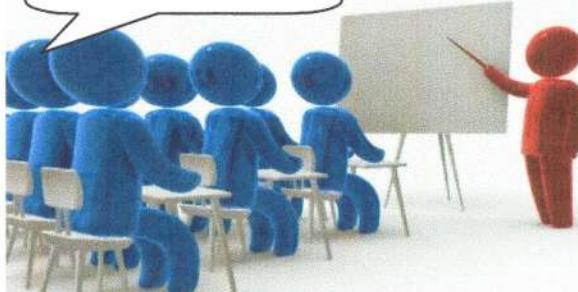


### **الأحكام المطبقة على المتربيص في المؤسسات والإدارات العمومية**

**الجزء الأول (02)**

توزيع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميين  
على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية

**الجزء الثاني عشر**



من أعداد: رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

**نوفمبر 2019**

ولعل السبب يعود في ذلك إلى خصوصية وطبيعة علاقة المتربيص بالإدارة التي تتنافى مع طبيعة بعض العقوبات التأديبية التي يحددها الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، من حيث تنفيذها أو تسليطها على العون المتربيص ، والتي قد تؤثر على جدية واستمرارية تقييمه من طرف المسؤول المباشر له . مثال ذلك عقوبة الشطب من قائمة التأهيل للترقية في الدرجات أو عقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين ( المتربيص أصلا لا يملكون أي درجة ) ، النقل الإجباري ( الذي قد يؤثر على تقييم فترة التربص ) ... الخ.

#### **3- إجراءات المتابعة التأديبية:**

تتخذ العقوبات التأديبية تجاه العون المتربيص في حالة ارتكابه خطأ مهنيا من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين والتسخير الإداري طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما المطبقين على الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.

كما يمكن توقيف العون المتربيص في حالة ارتكابه خطأ مهنيا جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة أو تعرضه لمتابعة جزائية لا تسمح ببقاءه في منصب عمله ، وفقا للإجراءات والأشكال نفسها الخاصة بالموظفي.

وفي هذه الحالة ، تمدد فترة التربص بمدة التوقيف.

#### **4- إجراءات عزل العون المتربيص في حالة إهمال المنصب وتأثيرات ذلك:**

إذا تغيب العون المتربيص لمدة خمسة عشر ( 15 ) يوما متتالية ، على الأقل ، دون تقديم أي مبرر مقبول ، تباشر السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد اعذاره مرتين ( 02 ).

حيث انه يجب على المتربيص الذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي لأول مرة ، الذي تعرض للعزل بسبب إهمال المنصب ، أن يقوم بسداد جميع مصاريف التكوين طبقا للتنظيم المعمول به.

كما انه لا يمكن للمتربيص الذي كان محل احد عقوبتي التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب ، أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية مدة ثلاث ( 03 ) سنوات.

**ثامنا: النظام التأديبي للمتربيص.**

يخضع العون المتربيص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها . حيث أن النظام التأديبي للعون المتربيص يمكن أن تتناوله وفقا للنقاط التالية:

#### **1- الأخطاء المهنية الخاصة بالعون المتربيص:**

لم يحدد المرسوم التنفيذي رقم 17 - 322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، سالف الذكر ، الأخطاء المهنية التي قد يرتكبها العون المتربيص ، غير انه ومن خلال الاطلاع على تصنيف العقوبات التأديبية المحددة بموجب المادة 27 منه ، نستنتج أن الأخطاء المهنية هي نفسها الأخطاء المحددة بموجب المواد 177 ، 178 ، 179 ، 180 و 181 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 06 جويلية 2006 ، سالف الذكر.

#### **2- العقوبات التأديبية الخاصة بالعون المتربيص:**

نص المرسوم التنفيذي رقم 17 - 322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، سالف الذكر ، في المادة 27 منه على انه وفي حالة ارتكاب العون المتربيص خطأ مهني ، لا يمكن ان تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية الآتية:

**الدرجة الأولى:**

- الإنذار الكتابي.
- التوبیخ.

**الدرجة الثانية:**

- التوقيف عن العمل من يوم واحد ( 01 ) إلى ثلاثة ( 03 ) أيام.

**الدرجة الثالثة:**

- التوقيف عن العمل من يوم أربعة ( 04 ) إلى ثمانية ( 08 ) أيام.

**الدرجة الرابعة:**

- التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.

حيث الملاحظ أن المشروع لم يحدد الأخطاء المهنية ضمن المرسوم التنفيذي رقم 17 - 322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، سالف الذكر ، في حين قام بتحديد العقوبات التأديبية .

سادساً: سير فترة التربص الاختباري.

### ١- المدة الزمنية للتربص الاختباري:

تحدد المدة الزمنية للتربص الاختباري بسنة واحدة مستمرة و كاملة من الخدمة الفعلية ، تبدأ فور تنصيب العون المتربيض .

يمكن أن تمتد مدة التربص مرة واحدة لفترة متساوية لها بعد عرض ملف العون المعنى على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ، وذلك إذا لم يسمح تقييم المتربيض بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للتربص .

وفي هذه الحالة ، وبعد نهاية الفترة الثانية فإن فترة التربص الإجمالية لا يمكن أن تتجاوز سنتين ( ٠٢ ) .

كما انه عند تقديم او احتساب فترة التربص سواء الفترة الأولى او في حالة التمديد لا تحتسب ( أي يتم خصم ) كل فترات العطل والغيابات المنصوص عليها في التنفيذ رقم ١٧ - ٣٢٢ المؤرخ في ٠٢ نوفمبر ٢٠١٧ ، سالف الذكر ، باستثناء فترات العطلة السنوية وأيام الراحة القانونية . ( ١ )

### ٢- ممارسة المهام خلال فترة التربص الاختباري:

باستثناء الأحكام المخالفة التي قد تنص على القوانين الأساسية الخاصة ، يوجه كل عون متربيض فور تنصيبه في منصب يواكب الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها في احد المصالح أو الفروع التابعة للإدارة المستخدمة ، بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين .

ويكلف بهذه الصفة ، بممارسة جميع المهام المرتبطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها وذلك تحت رقابة ومسؤولية مسؤوله السلمي المباشر .

يكلف بهذا الخصوص ، المسؤول السلمي للعون المتربيض بالعمل على إدماجه مهنياً واجتماعياً في الوسط المهني للإدارة المعنية ، ويحدد على هذا الأساس برنامج نشاطه ويتبع تنفيذه .

### سابعاً: تقييم المتربيض وترسيمه.

<sup>١</sup>- يقصد بأيام الراحة القانونية ، يومي راحة نهاية الأسبوع وأيام العطل المدفوعة الأجر كأيام الأعياد الدينية والوطنية المحددة عن طريق التنظيم المعمول به .

### ١- معايير تقييم المتربيض:

يخضع العون المتربيض خلال فترة التربص لتقييم مستمر ودوري ، يتم تقديره وفق معايير موضوعية ترتبط خصوصاً، بما يأتي:

❖ قدراته في أداء المهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.

❖ فعاليته ، روح مبادرته.

❖ كيفية أدائه للخدمة وسيرته ، لاسيما فيما يخص علاقته مع رؤسائه السلميين وزملائه وكذا مع مستعملي المرفق العام.

❖ مواضبيته وانضباطه.

### ٢- إجراءات تقييم المتربيض:

باستثناء بعض الرتب أو الأسلال التي تقتضي نمط ترسيم خاص مثل بعض أسلاك التربية والتعليم ، يتم تقييم المتربيض كل ثلاثة ( ٠٣ ) أشهر من طرف المسؤول السلمي عن طريق استمارة تقييم فصلية .

يبلغ المتربيض المعنى باستمارات التقييم الفصلية في أجل ثمانية ( ٠٨ ) أيام بعد إعدادها ويمكنه أن يحتاج بشأنها لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل ثمانية أيام ( ٠٨ ) أيام ، ابتداء من تاريخ تبليغها إياه .

عند نهاية فترة التربص ، تعد السلطة التي لها صلاحية التعيين ، بطاقة تقييم عامة للتربص تتمثل حصيلة بطاقات التقييم الفصلية ، بناء على تقرير مفصل للمسؤول السلمي وينبغي أن يتضمن إحدى الملاحظات الآتية:

❖ يرسم .

❖ يخضع لتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها .

❖ يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض .

يجب أن توضع بطاقات التقييم المنصوص عليها أعلاه في الملف الاداري للمتربيض . ( ٢ )

### ٣- توقيع فترة التربص:

يتم توقيع فترة التربص ، إما بترسيم العون المعنى أو تمديد فترة تربصه أو ترسيره ، حسب الحالة ، بقرار من السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين بعد اخذ الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة .

<sup>2</sup>- هنا وتتجدر الإشارة إلى انه يمكن مباشرة إجراءات ترسيم الأعون المتربيض قبل المصادقة على المخطط السنوي لتسخير الموارد البشرية .

وفي حالة تمديد التربص ، وعند نهاية الفترة المقررة قانوناً يصدر قرار ترسيم أو ترسير المتربيض المعنى حسب الأشكال نفسها .

### ٤- تاريخ سريان ترسيم العون المتربيض:

❖ يتم ترسيم العون المتربيض في أحواله العادية بعد مرور سنة كاملة من تاريخ تنصيبه والذي يسري ابتداء من نهاية فترة التربص .

❖ يتم ترسيم العون المتربيض الذي تابع تكويناً تحضيرياً أو إجراء خاص أثناء فترة التربص التي قد تمتدى إلى ما بعد نهاية المدة القانونية ، ابتداء من تاريخ نهاية فترة التربص كما هو منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه .

❖ يتم ترسيم العون المتربيض الذي أحيل على الخدمة الوطنية ، ابتداء من تاريخ نهاية فترة التربص المافق لنهاية المدة القانونية للتربص كما هو منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه .

❖ يتم ترسيم العون المتربيض الذي أحيل على الخدمة الوطنية والذي تم تمديد فترة تربصه ، ابتداء من التاريخ الموافق للنهاية الفعلية للفترة الجديدة للتربص .

❖ أن الموظفين المتربيضين الذين يتم إدماجهم في رتب مستحدثة بموجب القوانين الأساسية الخاصة ، فهم ملزمون باجتياز فترة التربص المشترطة للرتبة الجديدة ، والتي يسري مفعولها ابتداء من تاريخ سريان ذات القانون الأساسي الخاص الجديد . ( ٣ )

<sup>3</sup>- ينبغي التوضيح في هذا الصدد مسألتين غاية في الأهمية وهي مسألة تمديد فترة التربص وعدم احتساب بعض فترات الغياب في فترة التربص على النحو التالي:

❖ إن تمديد فترة التربص هي وضعية يتم إقرارها بعض اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حال قدرت السلطة الإدارية المختصة أن العون المتربيض لا يستحق الترسير .

❖ انه هناك فترات معينة مثل الغيابات أو فترات عطل الأمومة أو العطل المرضية ، لا يتم احتسابها في فترة التربص . بمعنى انه وطالما هناك تغيب فإن يكون التقييم رسمي و جدي . وبالتالي فإنه ينبغي استكمال فترة التربص المتبقية وفقاً لما يقابل فترات الغياب التي استفاد منها العون المتربيض .