

المحاضرة الثانية في التشريع المدرسي
ثانيا/ تنظيم المسار المهني للموظف
1- التوظيف

من هو الموظف؟

يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري. فالمواد من 74 إلى 82 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نصت على شروط توظيف الموظف (يجب الرجوع إلى الأمر رقم 03-06 للاطلاع على المواد المذكورة بالتفصيل) ومن أهم هذه الشروط ما يلي:

لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- * أن يكون جزائري الجنسية.
- * أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية.
- * أن لا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تنتافي و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

* أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
* أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

و يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة شروطا أخرى خاصة ببعض الأسلاك. و يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:
* المسابقة على أساس الاختبارات.
* المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
* الفحص المهني.

* التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا بإحدى مؤسسات التكوين المتخصص كالمدرسة الوطنية للإدارة و المدارس العليا للأساتذة وغيرها.

2- التربص والترسيم

نصت على فترة التربص والترسيم المواد من 83 إلى 92 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. (يجب الرجوع إلى الأمر رقم 03-06 للاطلاع على المواد المذكورة بالتفصيل) و يتمثل محتوى هذه المواد في مايلي:

- * يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص.
- * يجب على كل متربص أن يقضي في الرتبة التي عين فيها فترة تربص مدتها سنة. و بعد إنهاء مدة التربص يتم:
 - إما ترسيم المتربص في رتبته.
 - وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة و لمرة واحدة فقط.
 - و إما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.
- * يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة، و يتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتخصصة.

* يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين و يتمتع بنفس حقوقهم، غير أنه لا يمكنه الاستفادة من النقل أو الوضع في حالة انتداب أو استيداع إلا بعد ترسيمه.
- تعتبر فترة التربص فترة خدمة فعلية، تؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية في الرتبة و في الدرجات و للتقاعد.
علاوة على ما ذكر حول فترة التربص والترسيم في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، فهناك مواد من المادة: 16 إلى المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 08-315 مؤرخ 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية نصت على فترة التربص والترسيم.(يجب الرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 08-315 مؤرخ 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية للاطلاع على المواد المذكورة بالتفصيل).

3- الترقية في الدرجات والترقية في الرتب

نصت على الترقية في الدرجات المادة 106 من الأمر 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية(يجب الرجوع إلى الأمر رقم 03-06 للاطلاع على المادة المذكورة بالتفصيل)، والمرسوم الرئاسي رقم 07 – 304 المؤرخ في 2007/09/29 و المتضمن تحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، والمشروع التمهيدي للمرسوم التنفيذي المصادق عليه في مجلس الحكومة بتاريخ 2008/09/11 و المتضمن القانون الأساسي لموظفي التربية.
تنص المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 07 – 304 المذكور أعلاه في الفصل الثاني منه المتعلق بالخبرة المهنية على ما يلي:
* يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في الترقية في الدرجة.
وتنص المادة 10 منه على ما يلي :
* تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة.
وتنص المادة 11 منه على ما يلي :
* تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر، هي المدة الدنيا والمدة المتوسطة والمدة القصوى.
غير أن أسلاك موظفي التعليم، بالنظر إلى طبيعة المهام الموكلة إليهم، يستفيدون من وتيرتين للترقية في الدرجات حسب المدتين الدنيا والمتوسطة حسب ما جاءت به المادة: 21 من المرسوم التنفيذي رقم 08-315 مؤرخ 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

مقياس التشريع المدرسي

الترقية في الدرجات طبقاً للمرسوم الرئاسي رقم 07 – 304 المؤرخ في 2007/9/29

| الترقية في الدرجة | المدة الدنيا | المدة المتوسطة | المدة القصوى |
|----------------------------|------------------|----------------|-------------------|
| منذ التوظيف إلى الدرجة 1 | سنتان و ستة أشهر | 3 سنوات | 3 سنوات وستة أشهر |
| من الدرجة 1 إلى الدرجة 2 | سنتان و ستة أشهر | 3 سنوات | 3 سنوات وستة أشهر |
| من الدرجة 2 إلى الدرجة 3 | سنتان و ستة أشهر | 3 سنوات | 3 سنوات وستة أشهر |
| من الدرجة 3 إلى الدرجة 4 | سنتان و ستة أشهر | 3 سنوات | 3 سنوات وستة أشهر |
| من الدرجة 4 إلى الدرجة 5 | سنتان و ستة أشهر | 3 سنوات | 3 سنوات وستة أشهر |
| من الدرجة 5 إلى الدرجة 6 | سنتان و ستة أشهر | 3 سنوات | 3 سنوات وستة أشهر |
| من الدرجة 6 إلى الدرجة 7 | سنتان و ستة أشهر | 3 سنوات | 3 سنوات وستة أشهر |
| من الدرجة 7 إلى الدرجة 8 | سنتان و ستة أشهر | 3 سنوات | 3 سنوات وستة أشهر |
| من الدرجة 8 إلى الدرجة 9 | سنتان و ستة أشهر | 3 سنوات | 3 سنوات وستة أشهر |
| من الدرجة 9 إلى الدرجة 10 | سنتان و ستة أشهر | 3 سنوات | 3 سنوات وستة أشهر |
| من الدرجة 10 إلى الدرجة 11 | سنتان و ستة أشهر | 3 سنوات | 3 سنوات وستة أشهر |
| من الدرجة 11 إلى الدرجة 12 | سنتان و ستة أشهر | 3 سنوات | 3 سنوات وستة أشهر |
| المجموع : 12 درجة | 30 سنة | 36 سنة | 42 سنة |

أما الترقية في الرتب نصت عليها المادة 107 إلى المادة 111 من الأمر 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. (يجب الرجوع إلى الأمر رقم 03-06 للاطلاع على المواد المذكورة بالتفصيل)

تتم الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى حسب الكيفيات الآتية:

* على أساس الشهادات و المؤهلات المطلوبة.

* بعد تكوين متخصص.

* عن طريق امتحان مهني.

* على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل على أساس الأقدمية المطلوبة

و بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، و لا يمكن للموظف الاستفادة من الترقية بهذه الكيفية مرتين متتاليتين.