

النظام التأديبي للموظف العام :

1- تعريف الخطأ المهني:

نصت المادة 160 من الأمر 03/06 على ما يلي: " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء عن بالمتابعات الجزائية " .

2- تصنيف الأخطاء المهنية:

صنفت المادة 177 من الأمر رقم 03/06 الأخطاء المهنية في أربع درجات، وحاولت المواد 178، 179، 180، 181 تحديد الأخطاء المهنية، إلا أن هذا التحديد لم يرد على سبيل الحصر، ويفهم ذلك من خلال استعمال عبارة " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة.....

- أخطاء الدرجة الأولى:

طبقا للمادة 178 من الأمر رقم 03/06 تعتبر أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمس بالسير الحسن للمصالح بمكان العمل.

- أخطاء الدرجة الثانية:

تعتبر أخطاء من الدرجة الثانية طبقا للمادة 179 من الأمر رقم 03/06:

- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181.

- أخطاء الدرجة الثالثة:

طبقا للمادة 180 من الأمر رقم 03/06 تعتبر أخطاء من الدرجة الثالثة:

- التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية.

- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو ممتلكات الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

- أخطاء الدرجة الرابعة:

- طبقا للمادة 181 من الأمر رقم 03/06 تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الرابعة:
- الاستفادة من الامتيازات مقابل أداء الخدمة.
 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
 - التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
 - إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
 - تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
 - الجمع بين الوظيفة والنشاط المربح.

3- إجراءات المتابعة التأديبية:

تختلف إجراءات المتابعة التأديبية باختلاف الأخطاء المهنية المرتكبة وما تستتبعه من عقوبات تأديبية، حيث فرقت المادة 165 من الأمر رقم 03/06 بين إجراءات المتابعة التأديبية في عقوبات الدرجتين الأولى والثانية، وإجراءات المتابعة التأديبية في عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة .

- إجراءات المتابعة التأديبية في عقوبات الدرجين الأولى والثانية: تتمثل فيما يلي¹:
- تحديد الخطأ المهني وتكييفه .
- الحصول على توضيحات كتابية من الموظف المرتكب للخطأ المهني .
- اتخاذ السلطة التي ليا صلاحية التعيين العقوبة التأديبية التي تتناسب مع الخطأ المهني المرتكب بقرار مبرر .
- تبليغ الموظف بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعد ثمانية أيام من تاريخ اتخاذه.

- إجراءات المتابعة التأديبية في عقوبات الدرجين الثالثة والرابعة:

- تتلخص الإجراءات التأديبية في عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة فيما يلي²:
- تحديد الخطأ المهني وتكييفه، حيث تقوم السلطة التي ليا صلاحية التعيين بالتأكد من وجود خطأ مهني صدر من الموظف، فإذا توصلت إلى تكييف الخطأ على أنه من الدرجة الرابعة تقوم بتوقيف الموظف عن ممارسة مهامه بموجب قرار أو مقرر كإجراء تحفظي .
- تحريك المتابعة التأديبية من السلطة التي تملك صلاحية التعيين من خلال إخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب قرار مبرر .
- إخطار الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوما من تاريخ تحريك المتابعة التأديبية ضده، ثم يستدعى للمثول أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل من موعد اجتماعها كمجلس تأديبي بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام.
- مثول الموظف أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تجتمع في جلسة سرية للفصل في المتابعة التأديبية، و له الحق في الدفاع عن نفسه من خلال تمكينه بتقديم ملاحظات

¹- المواد: 165، 172، 183 من الأمر رقم 03/06.

²- المواد: 165، 166، 167، 168، 170، 171، 172، 173، 174 من الأمر رقم 03/06.

شفهية أو كتابية والحضور عند النظر في قضيته مع ضمان حقه في إحضار شهود والاستعانة بمدافع عنه قد يكون محاميا أو موظفا .

فبعد أن تستمع للموظف وما يقدمه من أدلة للدفاع عن نفسه، تتداول لإبداء رأيها في القضية بالاقتراع السري بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس .

وإذا رأت اللجنة أن القضية المطروحة أمامها تحتاج إلى تحقيق يمكنها أن ترجيء المداولة إلى حين إجراء تحقيق في الأخطاء المنسوبة إلى الموظف.

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين قرارا مسببا يتضمن العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف بناء على الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويبلغ القرار المذكور للموظف المعني في أجل ثمانية (8) أيام من تاريخ صدوره .

4- تصنيف العقوبات التأديبية:

صنف الأمر رقم 03/06 العقوبات التأديبية في المادة 163 منه في أربع درجات على أساس درجة جسامة الخطأ المهني المرتكب، كما خول في المادة 164 منه القوانين الأساسية الخاصة صلاحية وضع عقوبات أخرى تتدرج في إحدى الدرجات الأربع. يمكن تلخيص العقوبات حسب تصنيف المادة 163 فيما يلي:

عقوبات الدرجة الأولى:

التنبيه، الإنذار الكتابي ، التوبيخ.

عقوبات الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

- الشطب من قائمة التأهيل.

عقوبات الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.

- التنزيل من درجة إلى درجتين.

النقل الإجباري.

عقوبات الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح .