

القرار عدد 409

الصادر بتاريخ 28 مارس 2019

في الملف الإداري عدد 2018/1/4/322

قرار بشأن النقطة العددية السنوية للموظف - مشروعته.

إن المحكمة استندت فيما انتهت إليه في تعليل قضائها إلى أن المرسوم رقم 1367-05-2 الصادر بتاريخ 2005/12/2، الذي يؤطر عملية تنقيط الموظفين فصل في مادته الثانية كيفية تنقيط الموظف والعناصر المكونة منها النقطة العددية السنوية التي تتراوح بين 0 و 20، والتي تقوم على الأخذ بعين الاعتبار لكيفية إنجاز الأعمال ذات الصلة بالوظيفة والمردودية والقدرة على التنظيم والسلوك المهني والابتكار، وأن النقطة الممنوحة من الرئيس المباشر تحدد هذه العناصر وهي التي تكون موضوع تقرير خاص إذا كان الموظف المعني بالأمر محل ترسيم أو ترقية، وتبين لها من الاطلاع على وثائق الملف أن المستأنف قد إلى استفسارين نتيجة مؤاخذته بعدم تقيده بتنفيذ تعليمات رؤسائه المباشرين، ومغادرته العمل بدون إذن سابق واستمراره في عدم الرد على الرؤساء بخصوص الاجتماعات المقررة وعدم المبالاة بها وبالالتزامات الملقاة على عاتقه بشأن الأشغال الموكولة إليه، وهي أسباب تبرر النقطة العددية الممنوحة له وفق منظور الرئيس المباشر الذي يملك صلاحية التقييم، دون أن يبين (المستأنف) وجه الانحراف الذي ينهه على قرار التنقيط والمصلحة الشخصية التي يسعى إليها المسؤول الإداري اتجاهه، تكون قد أسست قضاءها على سند من القانون والواقع وعللت قرارها تعليلًا كافيًا.

رفض الطلب

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من وثائق الملف، ومحتوى القرار المطعون فيه بالنقض - المشار إلى مراجعته أعلاه-، أنه بتاريخ 2016/07/25 تقدم المدعي (المطلوب) بمقال أمام المحكمة الإدارية بفاس، عرض فيه أنه يشغل كمتصرف من الدرجة الثانية السلم 11 لدى وكالة الحوض المائي لسبو، وأنه منذ تاريخ توظيفه وهو يعاني من سوء المعاملة من طرف رؤسائه المباشرين، علما بأن حسن معاملة الموظف أمر نص عليه الدستور تطبيقا للفصل 22 منه الذي ينص على أنه (لا يمكن أن يعامل أي واحد تحت أي ذريعة معاملة قاسية ولا إنسانية أو مهنية أو حاطة بالكرامة الإنسانية)، وأن سوء المعاملة والانتقام ابتدأت أطوارها منذ نهاية فترة التدريب حيث امتنعت الإدارة عن ترسيمه وباقي الموظفين معه، مما اضطره إلى تقديم دعوى إلى القضاء الإداري لتسوية وضعيته ترتب على ذلك

استصدار الإدارة لقرار بتمديد فترة تدريبه كرد فعل انتقامي عن اللجوء إلى القضاء دون باقي زملائه المساوين له في الوضعية حيث تم ترسيمهم جميعا، وأن منازعته في قرار التمديد لازالت مطروحة على أنظار قضاء محكمة النقض حاليا، وأنه في سنة 2013 استمرت الممارسات الممنهجة حيث ووجه بكثرة الاستفسارات الباطلة في وقت قياسي يثير الاستغراب ودون استنادها إلى أساس، فأولها مؤرخ في 2013/09/26 وثانيها مؤرخ في 2013/10/01 وثالثها مؤرخ في 2013/10/15 و رابعها مؤرخ في 2013/11/04، كما وجه له إعدار بتاريخ 2013/11/07 تم فيه وصفه بالمتنمر، وبعدم قيامه بالمهام وضعف كبير في المردودية والإنتاجية، وعدم احترام التسلسل الإداري، والاستهتار والإخلال بسير العمل، وعدم الاستجابة للاجتماعات وعدم احترام الضوابط الجاري بها العمل داخل الإدارة، ليتم تتويج تلك الممارسات عن قصد بمنحة عن سوء نية نقطة 20/06 في سنة 2013، وقد استفسر عدة مرات لتعديل التنقيط المذكور لما يحمله من تعسف وعدم قيامه على معايير موضوعية، إلا أن الأمر ظل دون جدوى، وأنه أمام التصرفات أعلاه، أصدرت نقابة موظفي الحوض المائي لسبو بيانا تضامنيا معه، طالبة تحميل المسؤولية للسيد (ع.ب)، وفي سنة 2014 استمرت الإدارة في التعسف في شخص المسؤول أعلاه، مما أدى إلى توجيه استفسارات أخرى له منها: الاستفسار المؤرخ في 09 أكتوبر 2014 تحت عدد 594 حيث تم اتهامه بعدم إنجاز المهام المطلوبة منه، ومغادرة العمل وعدم الجواب على الهاتف والافتراء والكذب وعدم احترام التسلسل الإداري، كما تفاجأ باستفسار مؤرخ في 30 أكتوبر 2014 تحت عدد 611 أي بفارق 19 يوما فقط تم فيه اتهامه بتوقيف الأجهزة المعلوماتية للوكالة مما سبب لها أضرارا في حين أن جميع الاستفسارات الموجهة إليه ليس هناك ما يشكك في صلاحيتها وغير مرفقة بما يعززها، وأن الغاية مما ذكر هو تهنيئ الأسباب لتتقيطه كذلك سلبا بمنحة نقطة 20/06 عن سنة 2014 موضحا أن المعدل المذكور يقل بكثير عن النقطة الممنوحة له في السنة الأولى من التدريب وهي 20/09 وتم ترسيمه بعد ذلك، الأمر الذي يعني حصول تطور في مهاراته ومكتسباته المهنية ليفاجأ بعد ذلك بمنحه نقطة 20/06 في سنتي 2013 و2014، وأن النقطة المنازع فيها استندت إلى الممارسات التي تم توضيحها أعلاه والتي تنم عن الرغبة في التكيل به ولم تن على معايير موضوعية في التنقيط وإنما تحكمت فيها المعايير الشخصية التي تتمثل في تصفية حسابات، وأن النقطة المحددة في 20/06 تقتضي بالتبعية القول بأن هناك ضعف كبير في الإنتاجية والمردودية إما لسوء الفهم أو لعدم توفر أصلا على المؤهلات الفكرية، وهو أمر لا يمكن تصوره بالنسبة لحالته، فهو الحاصل سنة 1994 على الباكلوريا في شعبة العلوم الرياضية، وعلى الإجازة في العلوم سنة 1999 تخصص العلوم المطبقة في الإحصاء، وعلى دبلوم الدراسات العليا المعمقة في الرياضيات سنة 2002، وعلى شهادة الإجازة في الحقوق تخصص العلوم القانونية سنة 2002 وعلى شهادة الماستر في المعلوماتيات سنة 2003، وعلى شهادة التكوين مسلمة من المدرسة الوطنية العليا للمعلوماتيات سنة 2005، الأمر الذي يجعل النقطة الممنوحة له أعلاه لا تتناسب البتة مع المستوى العلمي والثقافي والمهني الذي يتوفر عليه، ويجعل

النقطة التي حصل عليها انتقامية من رئيس اتجاه موظفه، كما أن مسطرة التنقيط المطعون فيها لم تحترم أدنى مقتضيات المرسوم رقم 2.05.1367 المؤرخ في 02 دجنبر 2005 المتعلق بمسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية سيما المادة 02 منه التي تلزم الإدارة بمراعاة مجموعة من العناصر منها (إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة، المردودية، القدرة على التنظيم، السلوك المهني، البحث والابتكار..). وهي عناصر لا يمكن إثباتها إلا بتقارير دورية ومستمرة تحرر من طرف الإدارة بناء على مراقبة دائمة للموظف تثبت إخلاله بالتزاماته المهنية، وهو ما يعتبر منتفيا في النازلة، كما أخلت الإدارة بمقتضيات المادة 07 من نفس المرسوم أعلاه والتي تنص على أنه تسلم البطاقات الفردية للتنقيط قبل فاتح أكتوبر من كل سنة من طرف الرؤساء المباشرين إلى جميع الموظفين الموجودين في وضعية القيام بالوظيفة، وأن الإدارة في هذا الشأن لم تحبزه بتنقيطه عن سنة 2014 المطعون فيه حاليا إلا بتاريخ 2016/05/19، ليتم إخباره بعد أربعة أيام بتنقيطه عن سنة 2015 وهو 20/18، إذ تحول من موظف ضعيف الكفاءة إلى موظف ذي كفاءة عالية، موضحا أن الشخص المشرف على التقييم في سنة 2014 وهو (ع.ب) بصفته الرئيس المباشر للمنوب عنه هو مهندس في الأرصاد الجوية، وأنه (الطاعن) الخاضع للتقييم متخصص في المعلومات، وأن المنطق والقانون يفرضان أن يكون الشخص المشرف على التقييم له نفس تخصص الخاضع للتقييم ليكون التقييم مبني على معطيات موضوعية وحتى يستطيع المشرف تحديد مكان القوة والضعف بعد العلم بالتخصص وسير أغواره وبيان ما إذا كان فعلا محللا بالتزاماته المهنية في التخصص الممنوح له من عدم الإمام به، وهي أمور لا يمكن اكتشافها إذا كان الشخص المشرف على التقييم لا دراية له بالمجال الذي يشتغل فيه الموظف الخاضع للتقييم، فالتقسيم الحكم بإلغاء القرار الإداري الصادر عن وكالة الحوض المائي لسبو، القاضي بمنحه نقطة 20/06 عن سنة 2014 مع ترتيب الأثر القانوني على ذلك، وبعد جواب وكالة الحوض المائي لسبو وتما الإجراء، صدر الحكم بفرض الطلب، استأنفه الطالب (المدعي)، فقضت محكمة الاستئناف الإدارية بالرباط بتأييده، وهو القرار المطعون فيه بالنقض.

في وسائل النقض مجتمعة للارتباط:

حيث ينعي الطالب على القرار المطعون فيه بالنقض نقصان التعليل الموازي لانعدامه وخرق المرسوم رقم 2.05.1367، ذلك أنه على الرغم من إثارته لمجموعة من النقط القانونية والواقعية مرتبطة بطبيعة علاقته بالإدارة التي أصبح يطبعها سوء المعاملة والانتقام، التي ابتدأت أطوارها منذ نهاية فترة التدريب حيث امتنعت الإدارة عن ترسيمه وباقي الموظفين معه، مما اضطره إلى تقديم دعوى إلى القضاء الإداري لتسوية وضعيته ترتب على ذلك استصدار الإدارة لقرار بتمديد فترة تدريبه كرد فعل انتقامي عن اللجوء إلى القضاء دون باقي زملائه المساوين له في الوضعية حيث تم ترسيمهم جميعا، وأنه في سنة 2013 استمرت الممارسات المنهجية حيث ووجه بكثرة الاستفسارات الباطلة في وقت قياسي يثير الاستغراب ودون استنادها إلى أساس، فأولها مؤرخ في

2013/09/26 وثانيها مؤرخ في 2013/10/01 وثالثها مؤرخ في 2013/10/15 ورابعها مؤرخ في 2013/11/04، كما وجه له إعدار بتاريخ 2013/11/07 تم فيه وصفه بالمتنرد، وبعدم قيامه بالمهام وضعف كبير في المردودية والإنتاجية، وعدم احترام التسلسل الإداري، والاستهتار والإخلال بسير العمل، وعدم الاستجابة للاجتماعات وعدم احترام الضوابط الجاري بها العمل داخل الإدارة، ليتم تنويع تلك الممارسات عن قصد. بمنحة عن سوء نية نقطة 20/06 في سنة 2013 وهي نقطة تقل عن نقطة مدة التمرين التي هي 20/09 وقد طلب عدة مرات لتعديل التنقيط المذكور لما يحمله من تعسف وعدم قيامه على معايير موضوعية، إلا أن الأمر ظل دون جدوى، وأنه أمام التصرفات أعلاه أصدرت نقابة موظفي الحوض المائي لسبو بيانا تضامنيا معه، طالبة تحميل المسؤولية للسيد (ع.ب)، وفي سنة 2014 استمرت الإدارة في التعسف في شخص المسؤول أعلاه، مما أدى إلى توجيه استفسارات أخرى له منها: الاستفسار المؤرخ في 09 أكتوبر 2014 تحت عدد 594 حيث تم اتهامه بعدم إنجاز المهام المطلوبة منه، ومغادرة العمل وعدم الجواب على الهاتف والافتراء والكذب وعدم احترام التسلسل الإداري، كما تفاجأ باستفسار مؤرخ في 30 أكتوبر 2014 تحت عدد 611 أي بفارق 19 يوما فقط تم فيه اتهامه بتوقيف الأجهزة المعلوماتية للوكالة مما سبب لها أضرارا، في حين أن جميع الاستفسارات الموجهة إليه ليس هناك ما يثبت صحتها وغير مرفقة بما يعززها، وأن الغاية مما ذكر هو تهنيئ الأسباب لتنقيطه كذلك سلبا بمنحة نقطة 20/06 عن سنة 2014، الأمر الذي يعني حصول تطور في مهاراته ومكتسباته المهنية ليتم تجاوز ذلك بمنحة نقطة 20/06 في سنتي 2013 و 2014، وأن النقطة المنازع فيها تقتضي بالتبعية القول بأن هناك ضعف كبير في الإنتاجية والمردودية إما لسوء الفهم أو لعدم توفر أصلا على المؤهلات الفكرية، وهو أمر لا يمكن تصوره بالنسبة لحالته، فهو الحاصل سنة 1994 على الباكالوريا في شعبة العلوم الرياضية، وعلى الإجازة في العلوم سنة 1999 تخصص العلوم المطبقة في الإحصاء، وعلى دبلوم الدراسات العليا المعمقة في الرياضيات سنة 2002 وعلى شهادة الإجازة في الحقوق تخصص العلوم القانونية سنة 2002 وعلى شهادة الماستر في المعلوماتيات سنة 2003، وعلى شهادة التكوين مسلمة من المدرسة الوطنية العليا للمعلوماتيات سنة 2005، الأمر الذي يجعل النقطة الممنوحة له أعلاه لا تتناسب البتة مع المستوى العلمي والثقافي والمهني الذي يتوفر عليه، ويجعل النقطة التي حصل عليها انتقامية من رئيس اتجاه موظفه، وأنه (القرار) جاء حاليا مما يفيد الرد على خرق مسطرة التنقيط التي لم تحترم فيها أدنى مقتضيات المرسوم رقم 2.05.1367 المذكور سيما المادة الثانية منه التي تلزم الإدارة بمراعاة مجموعة من العناصر منها - إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة، المردودية، القدرة على التنظيم، السلوك المهني، البحث والابتكار - وهي عناصر لا يمكن إثباتها إلا بتقارير دورية ومستمرة تحرر من طرف الإدارة بناء على مراقبة دائمة للموظف تثبت إخلاله بالتزاماته المهنية إما لعدم إنجازها في وقتها أو إنجازها على وجه سيء أو امتناع عن الإنجاز بصفة مطلقة، وأنه يلزم الإدارة إدلاءها بالمبررات والأسباب التي استندت إليها حتى تسلط المحكمة رقابتها على تلك الأسباب، وأن الإدارة أخلت بمقتضيات

المادة 07 من نفس المرسوم أعلاه والتي تنص على أنه - تسلم البطاقات الفردية للتنقيط قبل فاتح أكتوبر من كل سنة من طرف الرؤساء المباشرين إلى جميع الموظفين الموجودين في وضعية القيام بالوظيفة، وأن الإدارة في هذا الشأن لم تجربها بتنقيطه عن سنة 2014 المطعون فيه حالياً إلا بتاريخ 2016/05/19 ليتم إخباره بعد أربعة أيام بتنقيطه عن سنة 2015 وهو 20/18 ، إذ تحول من موظف ضعيف الكفاءة إلى موظف ذي كفاءة عالية، موضحاً أن الشخص المشرف على التقييم في سنة 2014 وهو (ع.ب) بصفته الرئيس المباشر للمنوب عنه هو مهندس في الأرصاد الجوية وأنه (الطاعن) الخاضع للتقييم متخصص في المعلومات، مما يناسب نقض القرار.

لكن، حيث استندت المحكمة مصدرة القرار المطعون فيه بالنقض فيما انتهت إليه في تعليل قضائها إلى أن المرسوم رقم 05-1367-2 الصادر بتاريخ 2005/12/2، الذي يؤطر عملية تنقيط الموظفين فصل في مادته الثانية كيفية تنقيط الموظف والعناصر المكونة منها النقطة العددية السنوية التي تتراوح بين 0 و 20، والتي تقوم على الأخذ بعين الاعتبار لكيفية إنجاز الأعمال ذات الصلة بالوظيفة والمردودية والقدرة على التنظيم والسلوك المهني والابتكار، وأن النقطة الممنوحة من الرئيس المباشر تحدد هذه العناصر وهي التي تكون موضوع تقرير خاص إذا كان الموظف المعني بالأمر محل ترسيم أو ترقية، وتبين لها من الإطلاع على وثائق الملف أن المستأنف قد خضع خلال سنة 2014 إلى استفسارين الأول بتاريخ 9 أكتوبر 2014 والثاني بتاريخ 30 أكتوبر 2014، نتيجة مؤاخذته بعدم تقيده بتنفيذ تعليمات رؤسائه المباشرين، ومغادرته العمل بدون إذن سابق واستمراره في عدم الرد على الرؤساء بخصوص الاجتماعات المقررة وعدم المبالاة بها وبالالتزامات الملقاة على عاتقه بشأن الأشغال الموكولة إليه، وهي أسباب تبرر النقطة العددية الممنوحة له وفق منظور الرئيس المباشر الذي يملك صلاحية التقييم، دون أن يبين (المستأنف) وجه الانحراف الذي ينعاه على قرار التنقيط والمصلحة الشخصية التي يسعى إليها المسؤول الإداري اتجاهه، تكون قد أسست قضاءها على سند من القانون والواقع وعللت قرارها تعليلاً كافياً، وما بالوسائل على غير أساس.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب.

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من رئيس الغرفة الإدارية (القسم الأول) السيد عبد المجيد بابا أعلي رئيساً والمستشارين السادة: نادية للوسي مقررة، أحمد دينية، المصطفى الدحاني، فائزة بلعسري ومحضر المحامي العام السيد سابق الشرقاوي، وبمساعدة كاتبة الضبط السيدة حفصة ساجد.