

اقتراح قانون

المادة الأولى :

يعفى خريجو المعهد الوطني للإدارة الذين خضعوا لدورة إعداد تفوق السنة، من شرط الخضوع لدورة ترفيع للتعيين في المراكز الشاغرة في الفئة الثانية في مختلف الإدارات العامة وخلافاً لأي نص آخر.

المادة الثانية :

يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

الإمضاء
د. عاصم قاسم
الإمضاء

م. م. م. م.
الإمضاء

الأسباب الموجبة

حيث أن المعهد الوطني للإدارة أنشئ بموجب القانون رقم ٢٢٢ الصادر بتاريخ ٢٩ أيار ٢٠٠٠، بهدف إعداد نواة إدارية حديثة ومتخصصة، ترفد الإدارة العامة بكفاءات مدربة وفق مناهج علمية تجمع بين التدريب النظري والتطبيقي،

وحيث أن خريجي دورة الإعداد الثالثة والعشرين التي أجريت على مرحلتين بين ٢ شباط ٢٠١٥ و ٢٥ حزيران ٢٠١٦ (أي عام ونصف تقريباً)، وتضمنت ٩٢ مادة (١١٤٦ ساعة من التدريس النظري والتدريب العملي)، موزعة على تسعة محاور في اختصاصات قانونية، وإدارية، وسياسية، واقتصادية، ومالية، ومحاسبية، وضريبية، وبحثية (في المرحلة الأولى من الدورة)، ثم في اختصاصات مستجدة كالتنمية المستدامة، وتكنولوجيا المعلومات، واللغات والترجمة، ولا سيما في الإدارة الاستراتيجية الحديثة التي ركزت على تطوير المهارات وبناء القدرات، القيادية والإبداعية والمؤسسية (في المرحلة الثانية منها)، بالإضافة إلى مناقشة «بحث علمي» أمام لجنة أكاديمية، ومتابعة «تمرين عملي» (Stage) في إحدى الإدارات الرسمية لمدة أربعة أسابيع، ثم تقييم «تقرير التمرين العملي» أمام لجنة علمية متخصصة،

وحيث أن هؤلاء الخريجين قد عُيّنوا في الفئة الثالثة كرؤساء دوائر، بعد اجتيازهم لمباراة وطنية في مجلس الخدمة المدنية، ودورة إعداد طويلة ومتقدمة في المعهد الوطني للإدارة تعادل عدة ماسترات جامعية في اختصاصات متنوعة ومتكاملة، ويستحقون الترفيع إلى الفئة الثانية عند بلوغهم الدرجة الخامسة وفق الأصول القانونية المعمول بها،

وحيث أنه يمكن استثنائياً، وبموجب النصوص ذاتها، تعيين خريجي معاهد الإدارة العامة في الخارج في وظائف الفئة الثانية، شرط أن يكونوا قد أمضوا تسعة أشهر على الأقل من الدراسة المتواصلة في الشؤون الإدارية المشابهة لبرنامج المعهد الوطني للإدارة في لبنان، وهو ما يفترض الاعتراف الضمني بأن الدراسة الجدية المتواصلة لمدة تسعة أشهر على الأقل، والتي تجمع بين النظرية والتطبيق، تُعدّ كافية بحد ذاتها للترفيع، مقارنةً مع ما خضع له خريجو دورة الإعداد الثالثة والعشرين الذين لم يكونوا في موقع المعادلة مع هؤلاء الموظفين الذين تابعوا تسعة أشهر في الخارج وحسب، بل تفوّقوا عليهم لجهة مدة التدريس والتدريب (أي الجانبين النظري والتطبيقي)، لا سيما لناحية غنى المحتوى وتنوع الاختصاصات والتقييم المستمر، واختتام الدورة بتقارير عملية، ما يجعل أي شرط إضافي، في هذا الواقع، بمثابة تكرار في الشكل والمضمون،

وحيث أن شرط الخضوع لدورة ترفيع من الفئة الثالثة إلى الفئة الثانية قد أُضيف إلى النصوص التنظيمية بموجب التعديل الذي طرأ عام ٢٠١٩ (بموجب القانون رقم ١٤٢ تاريخ ٩ تموز ٢٠١٩ الذي عدّل المادة ٢٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٦)، بينما لم يكن هذا الشرط قائماً في النصوص الأصلية النافذة عند بداية دورة الإعداد الثالثة والعشرين سنة ٢٠١٦، ولا عند انتهائها، ما يدل على طبيعته التنظيمية وغير الجوهرية وقابليته للتعديل أو الاستعاضة عنه، وعليه فإن تطبيق هذا الشرط الإضافي بأثر رجعي على خريجي دورة الإعداد الثالثة والعشرين يعدّ خرقاً واضحاً لمبدأ الأمان القانوني (sécurité juridique)، وهو من المبادئ العامة للقانون (principes généraux du droit)، الأمر الذي

سجل
١

يقتضي معه استقرار القواعد القانونية، وحماية المراكز المكتسبة، وعدم إخضاع الأفراد لأحكام قانونية لم تكن قائمة عند نشوء مركزهم القانوني، ولا يمكن التنبؤ بها مسبقاً،

وحيث أن المركز القانوني هؤلاء الخريجين قد استُكمل قبل دخول التعديل حيّز التنفيذ، ما يُحْتَم استثناءهم من تطبيق شرط الخضوع لدورة ترفيع بأثر رجعي، احتراماً لمبدأ الثقة المشروعة (*confiance légitime*) في تصرفات السلطة العامة، وتفادياً لأي خلل في المسارات الإدارية والوظيفية القائمة قبل التعديل،

وحيث أن دورة الترفيع المنصوص عليها في المادة ١١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢ وتعديلاته، وفي المادة ٢٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٦ المعدلة بموجب القانون رقم ١٤٢ تاريخ ٩ تموز ٢٠١٩، لم تُنظَّم منذ سنوات طويلة بفعل ظروف لوجستية وإدارية خارجة عن إرادة الموظفين، ما عطل استفادتهم من حق الترفيع رغم استيفائهم سائر الشروط القانونية،

وحيث أن العديد من خريجي هذه الدورة سبق أن كُلفوا خلال سنوات خدمتهم الفعلية بمهام تدخل في نطاق الفئة الثانية، وأدّوها بكفاءة عالية، دون أي ملاحظات عليهم، مما يكرّس أهليتهم الفعلية لشغل تلك الوظائف في الفئة الثانية،

وحيث أن العديد من الموظفين قد عينوا في مراكز الفئة الثالثة دون إخضاعهم لأي دورة وبالتالي لا يجوز مساواتهم بمن خضع لدورة الغعداد انطلاقاً من مبدأ العدالة والانصاف

وحيث أن حرمان هؤلاء الموظفين من حق الترفيع، بسبب أوضاع عامة غير مسبقة سادت في البلاد لا يتحمّلون مسؤوليتها، يُشكّل مخالفة صريحة لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص المنصوص عليه في المادة ١٢ من الدستور اللبناني، ويضرب جوهر العدالة الإدارية ومبادئ الحوكمة الرشيدة،

وحيث أن الإبقاء على النصوص الحالية دون تعديل سيؤدي إلى تفويت فرص التعيين في الفئة الثانية على مجموعة من الكفاءات التي أثبتت قدراتها وجدارتها، في مرحلة دقيقة تتطلب تعزيز الكادر الإداري بقيادات شابة نزيهة قادرة على المساهمة في إصلاح المرافق العامة،

وحيث أن حكومة «الإصلاح والإنقاذ» ركّزت منذ البداية على قاعدة «وضع الموظف الأنسب في المكان الأنسب»، فإن إدراج هذا المشروع ضمن أولوياتها يأتي في إطار استكمال ورشة الإصلاح الإداري وتكريس مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة،

لذلك، واستناداً إلى كل ما تقدّم، أُعِدَّ هذا الاقتراح المعجّل المكرّر لتعديل المادة ١١ من قانون الموظفين (المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢ وتعديلاته)، والمادة ٢٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٦ (التنظيم الإداري)، بما يسمح بإعفاء خريجي المعهد الوطني للإدارة الذين خضعوا لدورة إعداد لمدة تفوق السنة من الخضوع لدورة الترفيع

د. سليم
د. سليم
د. سليم

استثنائياً، واعتبار دورتهم الإعدادية موازية من حيث المدة والمحتوى والفعالية، والخبرات اللاحقة التي اكتسبوها في الإدارة العامة كافية، تمكيناً لهم من الترفيع إلى الفئة الثانية عند استيفائهم سائر الشروط القانونية الأخرى، وتمكيناً للإدارة العامة من الاستفادة من معارفهم وقدراتهم وخبراتهم ومهاراتهم في وظائف أساسية من الوظائف الشاغرة في الفئة الثانية.



اقتراح قانون

المادة الأولى :

يعفى خريجو المعهد الوطني للإدارة الذين خضعوا لدورة إعداد تفوق السنة، من شرط الخضوع لدورة ترفيع للتعيين في المراكز الشاغرة في الفئة الثانية في مختلف الإدارات العامة وخلافاً لأي نص آخر.

المادة الثانية :

يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

مدرسة ضيل

بدر الدين

د. قاسم شمس

إدارة مركز المد



الأسباب الموجبة

حيث أن المعهد الوطني للإدارة أنشئ بموجب القانون رقم ٢٢٢ الصادر بتاريخ ٢٩ أيار ٢٠٠٠، بهدف إعداد نواة إدارية حديثة ومتخصصة، ترفد الإدارة العامة بكفاءات مدربة وفق مناهج علمية تجمع بين التدريب النظري والتطبيقي،

وحيث أن خريجي دورة الإعداد الثالثة والعشرين التي أجريت على مرحلتين بين ٢ شباط ٢٠١٥ و ٢٥ حزيران ٢٠١٦ (أي عام ونصف تقريباً)، وتضمنت ٩٢ مادة (١١٤٦ ساعة من التدريس النظري والتدريب العملي)، موزعة على تسعة محاور في اختصاصات قانونية، وإدارية، وسياسية، واقتصادية، ومالية، ومحاسبية، وضريبية، وبحثية (في المرحلة الأولى من الدورة)، ثم في اختصاصات مستجدة كالتنمية المستدامة، وتكنولوجيا المعلومات، واللغات والترجمة، ولا سيما في الإدارة الاستراتيجية الحديثة التي ركزت على تطوير المهارات وبناء القدرات، القيادية والإبداعية والمؤسسية (في المرحلة الثانية منها)، بالإضافة إلى مناقشة «بحث علمي» أمام لجنة أكاديمية، ومتابعة «تمرين عملي» (Stage) في إحدى الإدارات الرسمية لمدة أربعة أسابيع، ثم تقييم «تقرير التمرين العملي» أمام لجنة علمية متخصصة،

وحيث أن هؤلاء الخريجين قد عُيّنوا في الفئة الثالثة كرؤساء دوائر، بعد اجتيازهم لمباراة وطنية في مجلس الخدمة المدنية، ودورة إعداد طويلة ومتقدمة في المعهد الوطني للإدارة تعادل عدة ماسترات جامعية في اختصاصات متنوعة ومتكاملة، ويستحقون الترفيع إلى الفئة الثانية عند بلوغهم الدرجة الخامسة وفق الأصول القانونية المعمول بها،

وحيث أنه يمكن استثنائياً، وبموجب النصوص ذاتها، تعيين خريجي معاهد الإدارة العامة في الخارج في وظائف الفئة الثانية، شرط أن يكونوا قد أمضوا تسعة أشهر على الأقل من الدراسة المتواصلة في الشؤون الإدارية المشابهة لبرنامج المعهد الوطني للإدارة في لبنان، وهو ما يفترض الاعتراف الضمني بأن الدراسة الجدية المتواصلة لمدة تسعة أشهر على الأقل، والتي تجمع بين النظرية والتطبيق، تُعدّ كافية بحد ذاتها للترفيع، مقارنة مع ما خضع له خريجو دورة الإعداد الثالثة والعشرين الذين لم يكونوا في موقع المعادلة مع هؤلاء الموظفين الذين تابعوا تسعة أشهر في الخارج وحسب، بل تفوّقوا عليهم لجهة مدة التدريس والتدريب (أي الجانبين النظري والتطبيقي)، لا سيما لناحية غنى المحتوى وتنوع الاختصاصات والتقييم المستمر، واختتام الدورة بتقارير عملية، ما يجعل أي شرط إضافي، في هذا الواقع، بمثابة تكرار في الشكل والمضمون،

وحيث أن شرط الخضوع لدورة ترفيع من الفئة الثالثة إلى الفئة الثانية قد أُضيف إلى النصوص التنظيمية بموجب التعديل الذي طرأ عام ٢٠١٩ (بموجب القانون رقم ١٤٢ تاريخ ٩ تموز ٢٠١٩ الذي عدّل المادة ٢٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦/١٩٥٩)، بينما لم يكن هذا الشرط قائماً في النصوص الأصلية النافذة عند بداية دورة الإعداد الثالثة والعشرين سنة ٢٠١٦، ولا عند انتهائها، ما يدل على طبيعته التنظيمية وغير الجوهرية وقابليته للتعديل أو الاستعاضة عنه، وعليه فإن تطبيق هذا الشرط الإضافي بأثر رجعي على خريجي دورة الإعداد الثالثة والعشرين يعدّ خرقاً واضحاً لمبدأ الأمان القانوني (sécurité juridique)، وهو من المبادئ العامة للقانون (principes généraux du droit)، الأمر الذي

مسير
١

يقتضي معه استقرار القواعد القانونية، وحماية المراكز المكتسبة، وعدم إخضاع الأفراد لأحكام قانونية لم تكن قائمة عند نشوء مركزهم القانوني، ولا يمكن التنبؤ بها مسبقاً،

وحيث أن المركز القانوني لهؤلاء الخريجين قد استُكمل قبل دخول التعديل حيّز التنفيذ، ما يُحتم استثناءهم من تطبيق شرط الخضوع لدورة ترفيع بأثر رجعي، احتراماً لمبدأ الثقة المشروعة (*confiance légitime*) في تصرفات السلطة العامة، وتفادياً لأي خلل في المسارات الإدارية والوظيفية القائمة قبل التعديل،

وحيث أن دورة الترفيع المنصوص عليها في المادة ١١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢ وتعديلاته، وفي المادة ٢٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٦ المعدلة بموجب القانون رقم ١٤٢ تاريخ ٩ تموز ٢٠١٩، لم تُنظّم منذ سنوات طويلة بفعل ظروف لوجستية وإدارية خارجة عن إرادة الموظفين، ما عطّل استفادتهم من حق الترفيع رغم استيفائهم سائر الشروط القانونية،

وحيث أن العديد من خريجي هذه الدورة سبق أن كُلفوا خلال سنوات خدمتهم الفعلية بمهام تدخل في نطاق الفئة الثانية، وأدّوها بكفاءة عالية، دون أي ملاحظات عليهم، مما يكرّس أهليتهم الفعلية لشغل تلك الوظائف في الفئة الثانية،

وحيث أن العديد من الموظفين قد عينوا في مراكز الفئة الثالثة دون إخضاعهم لأي دورة وبالتالي لا يجوز مساواتهم بمن خضع لدورة الغعداد انطلاقاً من مبدأ العدالة والانصاف

وحيث أن حرمان هؤلاء الموظفين من حق الترفيع، بسبب أوضاع عامة غير مسبوقة سادت في البلاد لا يتحملون مسؤوليتها، يُشكّل مخالفة صريحة لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص المنصوص عليه في المادة ١٢ من الدستور اللبناني، ويضرب جوهر العدالة الإدارية ومبادئ الحوكمة الرشيدة،

وحيث أن الإبقاء على النصوص الحالية دون تعديل سيؤدي إلى تفويت فرص التعيين في الفئة الثانية على مجموعة من الكفاءات التي أثبتت قدراتها وجدارتها، في مرحلة دقيقة تتطلب تعزيز الكادر الإداري بقيادات شابة نزيهة قادرة على المساهمة في إصلاح المرافق العامة،

وحيث أن حكومة «الإصلاح والإنقاذ» ركّزت منذ البداية على قاعدة «وضع الموظف الأنسب في المكان الأنسب»، فإن إدراج هذا المشروع ضمن أولوياتها يأتي في إطار استكمال ورشة الإصلاح الإداري وتكريس مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة،

لذلك، واستناداً إلى كل ما تقدّم، أُعدّ هذا الاقتراح المعجل المكرّر لتعديل المادة ١١ من قانون الموظفين (المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢ وتعديلاته)، والمادة ٢٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٦ (التنظيم الإداري)، بما يسمح بإعفاء خريجي المعهد الوطني للإدارة الذين خضعوا لدورة إعداد لمدة تفوق السنة من الخضوع لدورة الترفيع

د. عبد الله
رئيس المجلس الأعلى
لإدارة
الموارد
البشرية

استثنائياً، واعتبار دورتهم الإعدادية موازية من حيث المدة والمحتوى والفعالية، والخبرات اللاحقة التي اكتسبوها في الإدارة العامة كافية، تمكيناً لهم من الترفيع إلى الفئة الثانية عند استيفائهم سائر الشروط القانونية الأخرى، وتمكيناً للإدارة العامة من الاستفادة من معارفهم وقدراتهم وخبراتهم ومهاراتهم في وظائف أساسية من الوظائف الشاغرة في الفئة الثانية.

