



الخلية المركزية للحكومة الرشيدة



سرونة سلوك وأخلاقيات العون العمومي

الأمر عدد 4030 لسنة 2014 المؤرخ في 03 أكتوبر 2014

الإطار العام لمدونة سلوك وأخلاقيات العون العمومي

مقدمة

- أصبح موضوع "الأخلاقيات في المهنة" من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة وذلك نظرا لأسباب عديدة تأتي في مقدمتها: تزايد الفضائح الأخلاقية وانتشار مظاهر الفساد الإداري والاقتصادي بشكل لافت للنظر نتيجة تراجع النظم القيمية والبعد عن أطر أخلاقية واضحة وشفافة،
- فبعد أن كانت الكفاءة وحدها تشكل مركز الاهتمام، أصبحت الأخلاقيات تحظى بالاهتمام الأكبر حيث تشكل جزءا رئيسيا من صناعة النمو وتعد بمثابة الدعامة الأولى لحفظ الأمم والمجتمعات باعتبارها من أهم المبادئ والقواعد المؤسسة للسلوك الإنساني لتمثل بذلك أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد وتشكل دافعا ومحركا، وتعمق لديهم إحساسهم بالانتماء الى مجتمعهم، كما تساعدهم على التكيف مع واقع المجتمع الذي يعيشون فيه.
- كما أن تزايد الضغط المسلط من طرف مؤسسات المجتمع المدني ومختلف القوى الضاغطة الأخرى والاتجاه نحو العولمة والخصوصية، جعل موضوع "الأخلاقيات في العمل" من المواضيع ذات الاهتمام الكبير من قبل الحكومات والجامعات والمنظمات العالمية والمحلية تجسد في شكل منظمة الشفافية العالمية وإدخال الموضوع كمادة دراسية مستقلة في كل الجامعات العالمية تقريبا وإنشاء أجهزة مختلفة في الدول لمكافحة الفساد الإداري.
- ففي ظل تدني معايير الأخلاق المتعارف عليها وانحيار النظام القيمي للأفراد والذي يتمثل في القيم والتقاليد والعادات الاجتماعية الموروثة واستبدالها بأطر قيمية منحرفة أو بأطر قيمية هشة بعيدة عن القيم المعتمدة في المجتمع، أصبح الفساد من المشاكل الرئيسية الموجودة في كافة المجتمعات وخاصة المجتمعات النامية حيث يقوم بنخر جميع قطاعات الدولة من مؤسسات ومنشآت حكومية ومالية وبنوك.

إرساء ميثاق للقيم النبيلة للأعوان العموميين

- من شأنه أن يحسن في نظم الإدارة والتصرف العمومي.
- يعزز قيم النزاهة، الشفافية، المساءلة، النجاعة، إلخ ...



واجبات الموظف

❖ الواجبات التي لها علاقة بممارسة الوظائف

1 واجب القيام بالوظيفة:

✓ لم يتم التنصيب عليه صراحة بالنظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية. غير أنه بالإمكان استنتاج هذا الواجب مما تضمنه الفصل 13 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية والفصل 41 من مجلة المحاسبة العمومية من وجوب ارتباط حق الانتفاع بالأجر بإنجاز العمل.

✓ مكان العمل: مبدئياً يمكن دعوة الموظف للقيام بعمله في كامل أنحاء الجمهورية كما يمكن عند الاقتضاء نقلته إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك وفقاً للتراتب الجاري بها العمل.

2 واجب تحمل المسؤولية المنجزة عن القيام بالوظيفة:

وقع التنصيب على هذا الواجب في الفصل السادس من النظام الأساسي العام: "كل عون عمومي مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام المناطة بعهدته وكل عون مكلف بتسيير مصلحة مسؤول إزاء رؤسائه ضمن السلطة التي منحت له لهذا الغرض وعن تنفيذ ما يصدر عنه من أوامر. ولا تعفيه المسؤولية الخاصة التي يتحملها رؤوسه من أي مسؤولية ملقاة على عاتقه".

3 واجب الامتثال لتعليمات الرؤساء:

تم التنصيب على هذا الواجب صلب الفصل السادس من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية ضرورة أن العون العمومي مسؤول عن تنفيذ ما يصدر له من أوامر وقد أكد فقه القضاء الإداري أنه لا يعفى الموظف من هذا الواجب إلا في صورة عدم مطابقة هذه التعليمات بصفة واضحة للقانون وإخلالها بصفة خطيرة بمصلحة عمومية.

من جهة ثانية يطالب بعض الأعوان على غرار المحاسبين العموميين بالتحري في مدى شرعية الأوامر الصادرة عن رؤسائهم قبل تنفيذها وفي هذا المثال يتم رفض التنفيذ عند ثبوت عدم شرعية الأمر بالصرف.

4 واجب عدم تعاطي نشاط خاص بمقابل:

نص الفصل 5 من النظام الأساسي العام على أنه:

"يحجر على كل عون عمومي أن يمارس بعنوان مهني وبمقابل نشاطا خاصا مهما كان نوعه وتضبط بأمر الشروط التي يمكن فيها مخالفة هذا التحجير..."

ينطبق هذا التحجير على كل الأعوان مهما كانت وضعيتهم (مباشرة/عطلة/ عدم مباشرة/ نصف الوقت)

يعتبر الإخلال بهذا الواجب من بين الأخطاء الفادحة التي تؤدي إلى المسائلة التأديبية مما قد ينجر عنه عقوبة العزل.

يحجر على قوات الأمن الداخلي والعسكريين والقضاة تعاظمي أي نشاط خاص.

❖ الاستثناءات الخاصة بواجب عدم ممارسة نشاط خاص بمقابل

يمكن للعون العمومي القيام ببعض الأنشطة الخاصة بمقابل وذلك لـ:

- إنجاز الأعمال العلمية والأدبية والفنية أو القيام بأبحاث علمية
- إجراء اختبارات أو استشارات
- المشاركة في إنجاز دراسات المدرجة ضمن برنامج الإصلاح الإداري والدراسات الإستراتيجية المدرجة ضمن الأعمال التحضيرية لمخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية
- القيام بدروس لها علاقة بصلاحياته
- الأنشطة الطبية والأنشطة الموازية لها

❖ شروط ممارسة نشاط خاص بمقابل

- الحصول على ترخيص كتابي مسبق من قبل رئيس الإدارة قبل الشروع في إنجاز النشاط الخاص
- يجب ان لا يضر بوظيفة العون الأصلية أو الإخلال بمصالح الإدارة
- الحرص على الالتزام بواجب التحفظ وكتمان السر المهني أثناء القيام بالنشاط الخاص
- عدم استعمال وسائل المصلحة الخاصة بالإدارة (إمكانات مادية وبشرية) إلا بصفة استثنائية وبعد الحصول على ترخيص كتابي مسبق

5) واجب عدم الجمع بين خطط عمومية:

المبدأ: لا يمكن لأعوان الوظيفة العمومية مبدئيا الجمع بين خطتين عموميتين أو أكثر. غير أنه يمكن للسلطة الإدارية الترخيص لأعوانها بالجمع بصفة استثنائية بين الخطط العمومية أو الجمع بين الخطط الأصلية ونشاط عمومي إضافي وذلك في بعض الحالات.

إمكانية الجمع بين خطة عمومية ونشاط عمومي إضافي وذلك من خلال القيام بالاختبارات والاستشارات والتدريس والأعمال الاستثنائية.

❖ الواجبات العامة ذات الطابع الأخلاقي

1) واجب النزاهة:

يجب أن يتحلى أعوان الوظيفة العمومية بالنزاهة التامة ويعتبر الإخلال بهذا الواجب خطأ مهنيا كما يمكن أن يشكل في الآن نفسه خطأ جزائيا وقد أكد الفصل 56 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية على ضرورة رفع الأمر أمام النيابة العمومية عند معاينة إحدى الجرائم التي تخل بواجب النزاهة على غرار الارتشاء أو اختلاس أموال أو الزور.

من أهم أوجه الاخلاصات بواجب النزاهة:

- الارتشاء
- أخذ الاموال باطلا
- اختلاس الأموال العمومية
- اعدام الحجج والوثائق

2) واجب كتمان السر المهني :

نص الفصل 7 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية:

”... كل عون عمومي ملزم بكتمان السر المهني في كل ما يتعلق بالوقائع والمعلومات التي تصل لعلمه أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة مباشرة لها.“

في هذا السياق يجب على الموظف التمييز بين المعلومات السرية والمعلومات التي يمكن تقديمها دون أن يكون عرضة للمسائلة التأديبية.

إفشاء السر المهني يمكن أن يكون للغير (غير منتمي للإدارة) كما يمكن أن يشمل الزملاء في نفس الإدارة إذا كانت المعلومات سرية داخل الإدارة نفسها.

يمكن لرئيس الإدارة إعفاء الأعوان الراجعين له بالنظر من واجب كتمان السر المهني عند الإلقاء بالشهادة أمام المحاكم.

3) واجب التحفظ:

نص الفصل 3 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية:

على العون العمومي أن يتجنب أثناء ممارسة وظائفه وفي حياته الخاصة كل ما من شأنه أن يخل بكرامة الوظيفة العمومية وهو ملزم في كل الظروف باحترام سلطة الدولة وفرض احترامها.

وقد أكد فقه قضاء المحكمة الإدارية أن واجب التحفظ يقتضي من العون العمومي أن يكون سلوكه داخل الإدارة وخارجها مستقيما وألا يمس من سمعة وهيبة الوظيفة العمومية كأن يضع نفسه موضع شبهة وبالتالي فعليه أن يعتني بسلوكه العام وبمظهره وأن يتجنب في حياته المهنية والخاصة كل تصرف من شأنه أن يعرض الإدارة وأعوانها للانتقاد.

• وتتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة في تكييف الأفعال المنسوبة للموظف ومدى اعتبارها مخلة بواجب التحفظ ويبقى هذا التقدير خاضعا لرقابة المحكمة الإدارية.

• ومن بين مظاهر الإخلال بواجب التحفظ نذكر على سبيل المثال:

- ❖ التورط في قضايا أخلاقية
- ❖ اصدار صكوك بدون رصيد
- ❖ التورط في قضايا الاعتداء بالعنف

4. واجب المحافظة على الاستقلالية :

- ❖ نص الفصل 5 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية على أنه من أهم واجبات أعوان الوظيفة العمومية الالتزام باستقلاليتهم خلال حياتهم المهنية وعلى هذا الأساس فإنه:
- ❖ لا يمكن أن يكون للعون أي مصلحة بالمؤسسات الخاضعة لرقابة إدارته غير أنه بإمكان الأعوان العموميين المساهمة في رأس مال الشركات التجارية أو الصناعية أو الفلاحية.
- ❖ يتعين على العون إعلام إدارته عند الاقتضاء بما يتعاطاه قرينه من نشاط خاص بمقابل.
- ❖ واجبات أعوان الوظيفة العمومية بعد نهاية حياتهم المهنية

- واجب تحمل المسؤولية المنجزة عن القيام بالوظائف السابقة
- واجب الحصول على ترخيص مسبق لتعاطي نشاط خاص بمقابل له علاقة مباشرة بالمهام التي كان العون العمومي يمارسها قبل انقطاعه نهائياً عن العمل.
- واجب عدم الجمع بين جارية التقاعد وممارسة نشاط مهني مقابل أجر
- واجب الحصول على ترخيص مسبق للدخول في خدمة منشأة عمومية تولي العون العمومي تمثيل الدولة لديها
- واجب عدم المساهمة في سير المنشآت الخاصة التي كانت خاضعة لسلطة العون العمومي قبل انقطاعه نهائياً عن العمل
- واجب كتمان السر المهني

سعيات تروضية

العمل في إطار مؤسساتي

احترام القانون

احترام القانون واجب على كل عون عمومي مهما كانت رتبته ومهما كانت مسؤولياته - وهو ما يضيفي الشرعية على القرارات المتخذة - عدم احترام القانون يؤدي الى بطلان القرارات الادارية ويعرض العون الى عقوبات جزائية واجراءات تأديبية من أجل تصرفاته.

المساواة

تقديم الخدمات المطلوبة بطريقة عادلة ومتساوية لكل دون تمييز من أجل الانتماء العائلي أو الجهوي أو الفكري أو الحزبي،

- المساواة تفترض التساوي أمام القانون وهو ما يعني التمتع بنفس الحقوق والخضوع لنفس الواجبات بالنسبة لجميع الافراد ويؤدي الى العدل في تطبيق القانون.
- لكن توجد فوارق طبيعية بين الأفراد من حيث البنية الجسمانية والمكانة الاجتماعية والظروف المادية،
- المساواة لا تعني الانصاف، فالإنصاف اقامة العدالة (وليس العدل) بالاعتماد على الأحاسيس الطبيعية وحسب الظروف المادية والاجتماعية والصحية،
- هام جدا ان نكون على بينة من أن القانون يعامل الافراد بالمساواة وليس بالضرورة بالإنصاف،
- الإخلاص
- تقديم الخدمات بكل تفان في العمل دون السعي الى تحقيق مصلحة خاصة
- يعني الاخلاص التحلي بالأمانة والنزاهة والاستقامة في التعامل
- ويستوجب الاخلاص احترام القانون وروح القاعدة القانونية وعدم توظيفها من أجل المصلحة الخاصة أو كتعلة للانحراف بالسلطة (أي استعمال القاعدة القانونية ظاهريا من أجل المصلحة العامة وفي الحقيقة توظيفها من أجل المصلحة الخاصة أو لتصفية الحسابات أو قبول رشوة)،
- من نتائج الاخلاص كسب ثقة العموم،

الرشوة جريمة يعاقب عليها القانون

الحياد

- عدم الانحياز عند تقديم الخدمات أو التفضيل بين طالبي الخدمة
- الحياد هو عدم اعتماد معايير ذاتية عند التعامل مع الافراد،
- ولا يعني اللامبالاة في التعامل بل اجتناب معاملة البعض معاملة تفضيلية

النزاهة

- التقيد بمقتضيات القانون ومقاصده والتحلي بالاستقامة واجتناب كل ما من شأنه المساس بثقة العموم في صحة وسلامة الأداء
- النزاهة تعني التقيد بقواعد الآداب الاجتماعية وواجبات الأمانة والعدل، وتعني الأمانة الاستقامة والتحلي بالأخلاق الحميدة
- ومن نتائج النزاهة تجنب الحرص على تقديم المصلحة الخاصة على المصلحة العامة
- سؤال للتفكير الجماعي
- ماهي المصلحة العامة؟

النجاعة

- السعي الى حسن توظيف الطاقات لبلوغ النجاعة واتخاذ ما من شأنه أن يمكن من تصويب أساليب العمل وبكل جدية

الانضباط في العمل

- الحرص على احترام توقيت العمل
- انجاز المهام الموكولة الى العون بكل تفان

تجنب السلوكات المخلة بواجب الانضباط في العمل

- تعني النجاعة تحقيق أكبر نسبة نتائج مفيدة باستعمال أقل ما يمكن من مصاريف ووسائل ومجهودات، وتعني كذلك الاستعمال الأمثل للوسائل المتاحة وعند الاقتضاء تغيير وتطوير أساليب وطرق العمل من أجل تحقيق النجاعة المطلوبة، وهو مفهوم قريب من الكفاءة الذي يعني القدرة على تحقيق نسبة أداء عالية
- الانضباط في العمل يعني الحضور المنتظم في الفضاء المخصص للعمل مع احترام التوقيت بدقة
- كذلك القيام بالعمل بكل تفان واجتناب كل ما من شأنه أن يؤدي الى سوء تصرف،

المساءلة

- العون العمومي مسؤول على ما يقوم به أو يتخذه من قرارات عند أداء مهامه
- المساءلة تعني الخضوع الى المحاسبة حول نتائج وآثار القرارات المتخذة
- ويعني ذلك تحمل المسؤولية بالنسبة للأعمال المنجزة ومدى نجاعتها وذلك أمام السلطة الرئاسية والناخبين والمواطنين
- سؤال للتفكير الجماعي
- كيف يمكن مساءلة الأعوان العموميين؟

حرمة الحياة الخاصة

- حرمة الحياة الخاصة مضمونة
- الحياة الخاصة
- العون العمومي مطالب بفصل الحياة الخاصة عن وظائفه العمومية

العلاقات بين الأعوان العموميين

- علاقة العون برؤسائه
- علاقة احترام متبادل ويجب مبدئيا الامتثال لتعليمات الرئيس المباشر
- علاقة العون برئيسه المباشر
- لكن هذا لا يعني استرضاء الرئيس المباشر للحصول على معاملة تفضيلية
- العلاقة مع الرئيس المباشر

الامتثال للتعليمات لا يعني تعمد مخالفة القانون فاذا كانت التعليمات مخافة بدهة للقانون وجب اعلام الرئيس المباشر كتابيا بذلك وفي صور تأكيدها كتابيا عندها يتم التنفيذ وعلى مسؤوليته وفي كل الحالات يمنع تنفيذ التعليمات التي تشكل جريمة يعاقب عليها القانون ويجب اعلامه بكل خرق للقانون لاحظه العون اثناء انجازه لعمله

العلاقة مع الرئيس المباشر

- يلتزم العون بتجنب المغالطة وعرقلة العمل والالتزام بالتعاون والافادة بالنصح والخبرة

العلاقة مع الرؤساء المباشرين

- والالتزام بالتعاون والافادة بالنصح والخبرة وبكل المعلومات التي بحوزته
- واجب احترام سلطة الرؤساء المباشرين لا تعني الخنوع والاسترضاء من أجل مصلحة خاصة
- واجب التعاون مع الرؤساء المباشرين يقتضي تقديم النصح الاقتضاء
- كما أن واجب تطبيق التعليمات لا يشمل حالات ثبوت مخالفة القانون بدهة

العلاقة مع الزملاء

- علاقة تعاون وافادتهم بالآراء
- مساعدتهم على ايجاد الحلول للإشكاليات
- وتطوير أساليب العمل
- التصرف بلباقة واحترام
- احترام الخصوصيات
- تجنب كل سلوك غير أخلاقي وكل شكل من أشكال التحرش
- تجنب استعمال معلومات تخص الحياة الشخصية لغاية الاضرار
- اقامة علاقات ودية ونزيهة مع الزملاء وتجنب الممارسات غير الأخلاقية

- المساهمة في خلق مناخ عمل سليم
- الالتزام بإقامة علاقات ودية ونبذ العنف في التواصل
- من أخلاقيات العون العمومي التعاون مع زملائه
- أدبيات التعامل تفرض الاحترام واللباقة واحترام الحياة الخاصة وتجنب الاضرار بالزملاء
- والعمل على ارساء مناخ طيب للعمل
- كذلك تجنب توجيه النقد للزملاء من أجل أعمالهم أو آرائهم بحضور العموم

علاقة العون بمرؤوسيه

- يجب ان يكون القائد المثل الذي يحتذى به وخاصة فيما يتعلق باحترام مدونة السلوك
- يساعد مرؤوسيه على تنمية مهاراتهم وحسن تأطيرهم قصد الرفع من مردوديتهم وقيمتهم بكل تجرد وموضوعية طبقا لنظام التقييم الساري المفعول.
- تحمل المسؤولية شخصيا عن التعليمات التي يوجهها لمرؤوسيه
- عدم التمييز في المعاملة
- تجنب الحط من كرامة المرؤوس والتحرش به
- يفترض في الرئيس المباشر التحلي بأخلاق مثالية واعطاء القدوة لمرؤوسيه
- من مهام الرئيس المباشر تأطير المرؤوسين في عملهم اليومي
- وعليه احترامهم دون تفضيل البعض على البعض الآخر ودون الحط من كرامتهم
- ويفترض فيه تحمل مسؤولية تعليماته شخصيا
- وحتى في صورة قيام مرؤوسيه بأخطاء مهنية كما عليه ارساء مناخ عمل سليم وحميمي وتجنب الحط من كرامة مرؤوسيه

العلاقة بالمحيط

- معاملة مستعملي المرفق العام بكل احترام
- التفرغ لخدمة مستعملي المرفق العام والاجابة على المطالب والشكايات في الآجال.
- ايلاء عناية خاصة بالأشخاص ذوي الاحتياجات الخصوصية

❖ من واجبات العون العمومي:

- ❖ تقديم المعلومات المفيدة والخدمات الناجعة
- ❖ احترام القانون والمصلحة العامة
- ❖ حسن قبول مستعملي المرفق العام والتأدب معهم
- ❖ التفرغ لتقديم الخدمات والاجابات في الآجال القانونية
- ❖ المساواة والحيادية في المعاملة
- ❖ التحفظ وعدم افشاء المعلومات المطلع عليها في إطار العمل

❖ تسهيل النفاذ الى المعلومات

- تمكين المواطنين من النفاذ الى الوثائق الادارية طبقا للإجراءات الجاري بها العمل
- المحافظة على المعطيات والمعلومات الشخصية الخاصة بمستعملي المرفق العام واستعمالها في إطار ما يسمح به القانون.

❖ العلاقة بوسائل الاعلام

- مراجعة رئيس الهيكل او الرئيس المباشر قبل الادلاء بأي تصريح او مداخلة ونشر او افشاء معلومات او وثائق رسمية عن طريق الصحافة او غيرها من وسائل الاعلام
- ❖ يلتزم العون العمومي
- ❖ بعدم التصريح بمعطيات الى وسائل الاعلام دون ترخيص مسبق من الادارة
- ❖ وعدم افشاء معلومات تخل بواجب التحفظ وحماية المصلحة العليا للدولة
- ❖ كما لا يكون التواصل مع وسائل الاعلام الا بالتقيد بالضوابط القانونية والاجراءات المعمول بها.

النشاط السياسي

- اداء الوظائف بكل حياد وموضوعية بغض النظر عن الآراء السياسية او الانتماء الحزبي
- ❖ العون العمومي محمول على عدم زعزعة ثقة المتعامل مع الادارة أو المؤجّر نتيجة المشاركة أو الالتزام بأعمال أو أفكار سياسية
- ❖ وهو مطالب كذلك بعدم استعمال وظيفته من أجل غايات سياسية أو انتمائية
- ❖ والابتعاد عن كافة التحجيرات القانونية بالمدونة
- ❖ والقيام بوظيفته بكل حيادية وموضوعية دون اعتبار للآراء والانتماءات السياسية

تضارب المصالح

- اعلام الرئيس المباشر كتابيا عند وجود وضعية تضارب مصالح
- ❖ يمكن أن يكون التضارب:
- ❖ واقعيًا أو مفترضا او قابل للتحقق
- ❖ السؤال المطروح كيف يجب التصرف عند معاينة أي حالة من حالات التضارب؟
- ❖ أولا: يجب التصريح بذلك الى الرئيس المباشر
- ❖ ثانيا: يجب التصريح بالتضارب منذ بدء الاضطلاع بالمهام

النشاط الموازي

- ❖ طلب ترخيص كتابي مسبق أو الاعلام المسبق حسب الحالة للقيام بنشاط مواز خاص بمقابل طبقا للنصوص والتراتيب المعمول بها.
- ❖ يلتزم العون العمومي بعدم القيام بأي نشاط مواز يتعارض مع كرامة الوظيفة العمومية أو يخالف واجباته المهنية

❖ على العون العمومي طلب ترخيص مسبق لممارسة نشاط مواز أو في بعض الحالات الاعلام بذلك في الآجال،

الهدايا والفوائد وغيرها من الامتيازات

- ❖ التعقّف من طلب او اشتراط او قبول هدايا او هبات او فوائد مهما كانت
- ❖ من واجبات العون العمومي الامتناع عن طلب أي هدايا أو قبولها وأي امتيازات أخرى من قبل مستعملي المرفق العام
- ❖ أسئلة للتفكير الجماعي:
- ❖ كيف يتم التصرف في اطار الصداقة والتعبير عن المودة؟
- ❖ كيف يمكن التصرف بالنسبة الى الهدايا البسيطة (أقلام كتب,,,)؟
- ❖ كيف يمكن التصرف بالنسبة للدعوات (الى شرب القهوة - الى المطاعم - الى الملاّذ - الى الحفلات,,,)؟

مدونة السلوك والأخلاقيات كوسيلة لمقاومة الرشوة والفساد

❖ الفصل 2 من الأمر عدد 4030 لسنة 2014 مؤرخ في 3 أكتوبر 2014 يتعلق بالمصادقة على مدونة سلوك وأخلاقيات العون العمومي : يلتزم جميع الأعوان العموميين من مختلف الأصناف والرتب الإدارية ومهما كان موقعهم الوظيفي، العاملین بمختلف مصالح الدولة المركزية والجهوية والمحلية والعاملين بمختلف لجماعات المحلية والمؤسسات والمنشآت العمومية بالاطلاع على هذه المدونة والامتثال لقواعدها.

قبل التطرق إلى مظاهر أخلاقيات العمل وكيف يستطيع المرء استخدامها ليطور أخلاقيات العمل لديه، هناك بعض المفردات الواجب تعريفها.

العون العمومي:

❖ لم يقتصر المشرع على إسناد صفة العون العمومي إلى الأعوان المنتمين إلى الهيئات العمومية مهما كانت طبيعتها القانونية فحسب، بل تجاوز إطار القانون العام ليعتبر صفة العون العمومي متوفرة في الأشخاص الذين يختارهم الخواص أو الذين يكلفهم القضاء بمأمورية كالخبراء والمحكمين والمترجمين الذين يخضعون، تطبيقاً لرغبة المشرع، إلى نفس العقوبات المنطبقة على الأعوان التابعين للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

تعريف السلوك:

❖ يعرف السلوك الإنساني بأنه كل الأفعال والأنشطة التي تصدر عن الفرد سواء كانت ظاهرة أم غير ظاهرة.

❖ ويعرفه آخرون بأنه أي نشاط يصدر عن الإنسان سواء كان أفعالا يمكن ملاحظتها وقياسها كالنشاطات الفيزيولوجية والحركية أو نشاطات تتم على نحو غير ملحوظ كالتفكير والتذكر والوساوس وغيرها.

❖ والسلوك ليس شيئا ثابتا ولكنه يتغير وهو لا يحدث في الفراغ وإنما في بيئة ما، وقد يحدث بصورة لإرادية وعلى نحو آلي مثل التنفس أو السعال أو يحدث بصورة إرادية وعندها يكون بشكل مقصود وواعي وهذا السلوك يمكن تعلمه ويتأثر بعوامل البيئة والمحيط الذي يعيش فيه الفرد.

تعريف الأخلاقيات:

❖ الأخلاق لغة تعني الطبع والعادة والدين وهو ما يجعلها فطرية وهذا معنى الحديث الشريف "كل إنسان يولد على الفطرة"

- ❖ أما الأخلاق اصطلاحاً فتعني عادات اكتسبها الفرد نتيجة تعرضه لمؤثرات الأسرة والمدرسة والمجتمع والبيئة وتنطبع في نفسه وتتمثل في تصرفاته في المواقف المختلفة.
- ❖ بشكل عام، الأخلاق هي مجموعة من القيم والفضائل التي حث الله الناس عليها، فأصناف البشرية كلها تعترف بالمعاني الفاضلة والأخلاق وهو قدر متفق عليه، فالصدق والعدل والصبر والتسامح معان محمودة في كل القيم الإنسانية، وفي مقابل ذلك معان مذمومة فيها : كالكذب والظلم والبخل وغيرها.
- ❖ بصفة عامة تعني الأخلاقيات ETHICS مجموعة القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ.
- ❖ ويدل مصطلح " أخلاقيات العمل" على مبدأ اجتماعي يركز على كون الفرد مسؤولاً عن العمل الذي يؤديه، وينطلق من إيمان راسخ بأن للعمل قيمة جوهرية يجب احترامها والإصرار على تنميتها.
- ❖ فالأخلاقيات تنعكس على التزام الفرد بمهنته باعتبار أنها بالنسبة إليه وسيلة لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي بما يعود ذلك بالنفع عليه وعلى المجتمع بصفة عامة.
- ↪ وبالتالي تعتبر أخلاقيات العمل من الأساسيات المهمة لشغل الوظيفة والتي ينبغي التأكيد عليها بصورة مستمرة من منطلق أن العون العمومي تقع على عاتقه مسؤولية إدارية تتضمن مفاهيم وقيم أخلاقية فردية ذاتية.
- ↪ فالأخلاقيات ليست فقط مجموعة الضوابط التي تحددها لائحة السلوك الوظيفي في المؤسسة التي يعمل بها الفرد وإذا غادر مكان العمل لم يعد ملزماً بها في حياته الخاصة ، بل هي سلوك ملازم له.
- ↪ وللأخلاقيات جوانب إيجابية يتعين التركيز عليها وأهمها في مجال العمل: الأمانة والصدق والعدل والرحمة وحسن الخلق والعلم فلا يسند عمل لغير مختص أو من لا تتوفر لديه مهارات العمل أو القيادة والإدارة. وذلك على عكس الجوانب السلبية لعدم الالتزام بالأخلاق كالتسيب الوظيفي والسرقة.
- ↪ إن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على صعيد الفرد، أو الجماعة، أو المؤسسات بمختلف نشاطاتها يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع حيث إن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق.
- ↪ وهكذا فقد أدى فهم قيمة الأخلاقيات بالنسبة للعمل إلى عدة مظاهر من بينها انتشار قواعد الأخلاق ومدونات السلوك للوقوف على المتطلبات الأخلاقية.
- ↪ ويجدر في هذا السياق التأكيد على اعتماد عدة منظمات دولية لهذه المدونات بالنسبة لأعوانها على غرار منظمة الأمم المتحدة ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وكذلك

الدول على غرار كندا والمملكة الأردنية الهاشمية ولبنان وفلسطين والمملكة المغربية وغيرهم وذلك في إطار التجاوب مع المعايير الدولية.

➤ على الصعيد الوطني، فقد تمت المصادقة على مدونة سلوك وأخلاقيات العون العمومي بمقتضى الأمر عدد 4030 لسنة 2014 المؤرخ في 3 أكتوبر 2014 وتم نشرها بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية في عدده التسعين.

➤ تعتبر المدونة مجموعة من المبادئ والمعايير الإرشادية التي ترمي إلى ضمان احترام القانون ومعاودة الإطار التشريعي الحالي وإلى ضمان النزاهة والشفافية والمساءلة والحياد في عمل الأعوان العموميين، كما تسعى إلى مراقبة الأعوان العموميين ومساعدتهم على القيام بواجباتهم المهنية وتحمل مسؤولياتهم في كل الحالات المنذرة بالفساد.

➤ ويعنى كل العاملين في القطاع العمومي بتطبيق ما ورد بهذه المدونة من قواعد.

➤ ومن ناحية أخرى، تعتبر مدونة سلوكيات وأخلاقيات العون العمومي بمثابة المدونة العامة التي يمكن الاستئناس بها والبناء على مقتضياتها لصياغة مدونات قطاعية أو خاصة بأسلاك خصوصية.

➤ وقد تمّ الشروع في إعداد مدونات سلوك قطاعية تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات كل قطاع.

■ و يندرج اللجوء إلى تأطير مسألة السلوك والأخلاقيات المهنية داخل القطاع العمومي في إطار:

■ تطبيق ما ورد بالفصل 15 من دستور الجمهورية الثانية والذي ينص على أن "الإدارة في خدمة المواطن والصالح العام، تنظم وتعمل وفق مبادئ الحياد والمساواة واستمرارية المرفق العام ووفق قواعد الشفافية والنزاهة والنجاعة والمساءلة"،

■ التفاعل مع المعايير الدولية وخاصة المادة الثامنة من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد التي صادقت عليها تونس سنة 2008 والتي تنص في فقرتها الثانية على أنه "تسعى كل دولة طرف إلى أن تطبق، ضمن نطاق نظمها المؤسسية والقانونية، مدونات أو معايير سلوكية من أجل الأداء الصحيح والمشرق والسليم للوظائف العمومية"،

■ وكذلك الامتثال لأحكام المرسوم الإطاري عدد 120 لسنة 2011 المؤرخ في 14 نوفمبر 2011 المتعلق بمكافحة الفساد الذي خصص الفصل 6 منه للتأكيد على الهياكل العمومية على اعتماد مدونات سلوك فضلا عن الانسجام مع مقتضيات الحوكمة الرشيدة بما يوفر إطارا لحماية العون العمومي يوجهه ويرشد سلوكه ونظم العلاقات التي ينسجها في بيئة العمل.

■ الأطر القانونية

- المرسوم الإطاري عدد 120 لسنة 2011 المؤرخ في 14 نوفمبر 2011 والمتعلق بمكافحة الفساد

الفصل 4 . تضمن الدولة تنفيذ سياستها في مجال مكافحة الفساد وذلك بوضع النصوص القانونية والترتيبية المستوجبة والآليات التي تضمن احترامها وابتخاذ التدابير والإجراءات العملية لتعزيز النزاهة والشفافية والمساءلة واحترام القانون.

الفصل 6 . على الهياكل العمومية والأشخاص المكلفين بتسيير مرفق عمومي اعتماد :

- مدونات سلوك تحدد واجبات مستخدميها وحقوقهم،
- أدلة إجراءات تحدد بدقة ووضوح شروط و إجراءات إسداء الخدمات،
- مبادئ توجيهية لمنع الفساد ونظم ملائمة لمكافحته طبقا لإطار عام يحدد بالتنسيق مع الهيئة .

يسدر المرسوم الآتي نصه :

الباب الأول

أحكام عامة

الفصل الأول - يهدف هذا المرسوم الإطاري إلى مكافحة الفساد في القطاعين العام والخاص وذلك خاصة بتطوير جهود الوقاية منه وتيسير كشفه وضمان تتبع مرتكبيه وردعهم ودعم المجهود الدولي للحد منه وتقليص آثاره والعمل على استرجاع عائداته.

الفصل 2 - يقصد بالمصطلحات التالية على معنى هذا المرسوم :

الفساد : سوء استخدام السلطة أو التفويض أو الوظيفة للمسؤول على منقعة شخصية. ويشمل الفساد خاصة جرائم الرشوة ويسمى أشكالها في القطاعين العام والخاص والاستيلاء على الأموال العمومية أو سوء التصرف فيها أو تبديدها واستغلال التفويض وتجاوز السلطة أو سوء استعمالها والإثراء غير المشروع وخيانة الأمانة وسوء استخدام أموال النوات المعنوية وغسل الأموال.

النزاهة : ميسوعة من المبادئ والسلوكيات التي تعكس التقيد بمقتضيات القانون ومقاصده و تجنب تضارب المصالح والانتفاع عن أي عمل من شأنه المساس بثقة العموم في سعة وسلامة الأداء أو السلوك ومطابقتها للضوابط التي تحكمه.

الشفافية : نظام يقوم بصورة خاصة على التدقيق المر للمعلومات والعمل بطريقة منقضة بما من شأنه أن يتيح توفير معلومات سببية وكاملة في الوقت المناسب وبأسر السبل تساعد أسباب الشأن على التعرف على كيفية إنجاز خدمة معينة أو صنع القرار وفهمه وتقييمه لاتخاذ المواقف والإجراءات المناسبة قصد الحفاظ على مصالحهم وفتح المجال أمامهم لمساءلة الأشخاص المعنيين عنه الاقتضاء دون حواجز أو عراقيل.

المساءلة : إقرار مبدأ إخضاع كل شخص طبيعي أو معنوي يثبت ارتكابه لإحدى جرائم الفساد للمسؤولية الجزائية والمدنية والتأديبية وذلك بقطع النظر عن صفته أو وظيفته.

عائدات الفساد : الأموال بكل أنواعها سواء مادية أو غير مادية، منقولة أو غير منقولة وكذلك المستندات والسكوك التي تثبت ملكيتها أو وجود حق فيها المتأتية أو المتسل عليها بشكل مباشر أو غير مباشر من ارتكاب إحدى جرائم الرشوة و الفساد بما في ذلك الثمار و المداخل بكل أنواعها.

مرسوم إطاري عدد 120 لسنة 2011 مؤرخ في 14 نوفمبر 2011 يتعلق بمكافحة الفساد.

إن رئيس الجمهورية المؤقت،

بعد الإطلاع على المجلة الجزائية السادرة بمقتضى الأمر العلي المؤرخ في 9 جويلية 1913 وعلى جميع النصوص التي تقتضاها أو تمتتها،

وعلى مجلة المرافعات المدنية والتجارية السادرة بمقتضى القانون عدد 130 لسنة 1959 المؤرخ في 5 أكتوبر 1959 وعلى جميع النصوص التي تقتضاها أو تمتتها،

وعلى مجلة المرافعات الجزائية السادرة بمقتضى القانون عدد 23 لسنة 1968 المؤرخ في 24 جويلية 1968 وعلى جميع النصوص التي تقتضاها أو تمتتها،

وعلى المرسوم عدد 6 لسنة 1970 المؤرخ في 26 سبتمبر 1970 والمتعلق بقبط القانون الأساسي لأعضاء دائرة المسابيات المسابق عليه بالقانون عدد 46 لسنة 1970 المؤرخ في 20 نوفمبر 1970 والمتفق بالمرسوم عدد 18 لسنة 1974 المؤرخ في 24 أكتوبر 1974 وبالقانون عدد 3 لسنة 1981 المؤرخ في 23 جانفي 1981 وبالقانون عدد 76 لسنة 1986 المؤرخ في 28 جويلية 1986 وبالقانون الأساسي عدد 83 لسنة 1990 المؤرخ في 29 أكتوبر 1990 والقانون الأساسي عدد 37 لسنة 2001 المؤرخ في 24 جويلية 2001 وجميع النصوص التي تقتضاها أو تمتتها وخاصة المرسوم عدد 90 لسنة 2011 المؤرخ في 29 سبتمبر 2011،

وعلى القانون عدد 17 لسنة 1987 المؤرخ في 10 أبريل 1987 المتعلق بالتصريح على الشرف بمكاسب أعضاء الحكومة وبعض الأستاف من الأعوان العموميين،

وعلى المرسوم عدد 7 لسنة 2011 المؤرخ في 18 فيفري 2011 المتعلق بإحداث اللجنة الوطنية لتقسي المقاتق حول الرشوة والفساد وخاصة الفصل 2 منه،

وعلى المرسوم عدد 14 لسنة 2011 المؤرخ في 23 مارس 2011 المتعلق بالتنظيم المؤقت للسلط العمومية،

وعلى مداولة مجلس الوزراء..

المرسوم الإطاري 120

المؤرخ في

14 نوفمبر 2011

✓ قانون أساسي عدد 23 لسنة 2012 مؤرخ في 20 ديسمبر 2012 يتعلق بالهيئة العليا المستقلة للانتخابات

الفصل 3 - تتولى الهيئة العليا المستقلة للانتخابات القيام بجميع العمليات المرتبطة بتنظيم الانتخابات والاستفتاءات وإدارتها والإشراف عليها طبقا لهذا القانون وللمتشرع الانتخابي وتقوم في هذا الإطار خاصة بما يلي:

9- وضع مدونات حسن السلوك الانتخابي الضامنة لمبادئ النزاهة والشفافية والحياد وحسن توظيف المال العام وعدم تضارب المصالح،

أطر سوسولوجية ✓ العقد الاجتماعي أهداف المدونة:

يهدف تبني مدونة السلوك وأخلاقيات العون العمومي أساسا إلى :

- معاضدة الإطار القانوني والترتيبي المنظم للعمل والعلاقات المهنية.
- إضفاء البعد الأخلاقي والقيمي على العلاقات المهنية بحيث تشجع على تبني السلوك القيم والقواعد المنصوص عليها صلب المدونة وذلك للوقاية من سوء التصرف والفساد.
- تعريف المواطنين ومستعملي المرافق العمومية بحرص الأعوان العموميين على تبني أقصى مستويات النزاهة في علاقاتهم المهنية البينية أو في علاقاتهم مع الغير، مواطنين كانوا أو طالبي خدمة، أو في محيطهم الاجتماعي والسياسي، بما من شأنه أن يساهم في بعث الطمأنينة والثقة بين جميع الأطراف.
- خلق إطار للتحكيم يقطع مع اجتهاد الأعوان في الحالات غير السوية بما يساعدهم على انتهاج القواعد السليمة في التعاطي مع بعض الوضعيات (الرشوة، تضارب المصالح، ...) بحيث تصبح المدونة نصا دافعا ومحفزا للأعوان على الانضباط الذاتي التلقائي إزاء الحالات المنذرة بالفساد وتعزز من احترام القانون وقيم العمل.
- المساهمة في إرساء منظومة قيم ومبادئ تأخذ بعين الاعتبار حقوق الموظف وواجباته من جهة، وتساهم في تغيير السلوكيات والعقليات صلب الإدارة وتؤدي إلى تركيز ثقافة مؤسساتية ناجعة تتلاءم مع التغيرات الجذرية التي عرفها محيط الإدارة بصفة عامة.

الهيكل المختص بالنظر في المسائل التي تتعلق بمحتوى مدونة الأخلاقيات في القطاع العمومي

المحور الأول: المستوى المركزي

- أحدثت على مستوى مصالح الوزير المكلف بالحكومة هيئة مركزية تنظر في المسائل التي تطرح بمناسبة اعتماد مدونة الأخلاقيات في القطاع العمومية.
- تسهر الهيئة المركزية للأخلاقيات على تجميع المعلومات حول تطبيق المدونة واستنباط الحلول للوضعيات الفردية خاصة في مسألة تضارب المصالح واقتراح التدابير الكفيلة بمزيد تدعيم قيم النزاهة والشفافية في القطاع العمومي.
- تعمل الهيئة المركزية للأخلاقيات على متابعة وتنسيق عملية إعداد مدونات قطاعية على مستوى الهياكل العمومية و ضمان مدى تناسق تلك المدونات مع هذه المدونة العامة.
- تتكون الهيئة المركزية للأخلاقيات بالخصوص من ممثل عن مصالح الحكومة، ممثل عن الهيئة العامة للتوظيف العمومية، ممثل عن المحكمة الإدارية وعن دائرة المحاسبات، ممثل عن مصالح مستشار التشريع والقانون للحكومة وممثل عن هيئة الرقابة العامة للمصالح العمومية.
- تنظم الهيئة المركزية للأخلاقيات ندوة وطنية سنوية لطرح وتدارس مختلف المسائل التي تهم الأخلاقيات في القطاع العمومي.

المحور الثاني: المستوى القطاعي والمحلي

- تقوم خلايا الحكومة ومقاومة الفساد المحدثتة على مستوى كل وزارة بالنسبة للإدارة المركزية والمؤسسات والمنشآت العمومية الخاضعة لإشرافها ، وعلى مستوى السيد الوالي بالنسبة للمصالح الخارجية والجماعات المحلية ، بتقبل طلبات الاعوان العموميين للنظر في المسائل التي تهم الأخلاقيات الإدارية.
- تقوم خلايا الحكومة ومقاومة الفساد بإجابة الطلبات في أقرب الآجال ورفع المسألة إلى الهياكل المركزية للحكومة عند تعقد المسألة المطروحة مع ضرورة إعلام العون العمومي بذلك وتحديد أجل لتمكينه من إجابة عن مطلبه.
- تعد كل خلية للحكومة تقريرا كل ثلاث أشهر تقوم بتوجيهه إلى الهياكل المختصة برئاسة الحكومة.

أحكام المدونة:

أحكام عامة تتعلق بقيم العمل :

- 1 احترام القانون : يحرص العون العمومي، أثناء أداء مهامه، على احترام القانون وعلى شرعية الأعمال التي يقوم بها.

- 2 المساواة : يحرص العون العمومي على تقديم الخدمة للمتعاملين وحرفاء المرفق الذي ينتمي إليه بطريقة عادلة ومتساوية، مهما كان جنسهم أو دينهم أو عرقهم أو لغتهم أو انتمائهم الفكري أو السياسي
- 3 الإخلاص : يحرص العون العمومي على القيام بمهامه بكل تفان وإخلاص دون السعي إلى تحقيق مصلحة خاصة.
- 4 الحياد : يحرص العون العمومي على عدم الانحياز لأي جهة كانت أو التفضيل بين طالبي الخدمة عند أداء مهامه.
- 5 النزاهة : يعمل العون العمومي على أن يكون نزيها في عمله متقيدا بمقتضيات القانون ومقاصده متحليا بالاستقامة وكل ما من شأنه المساس بثقة العموم في صحة وسلامة الأداء أو السلوك ومتجنباً استغلال وظيفته لأغراض خاصة.
- 6 النجاعة : يسعى العون العمومي إلى حسن توظيف الموارد البشرية والمادية والمالية لمؤسسته مع الحرص على بلوغ النجاعة المرجوة منه، واتخاذ ما من شأنه أن يمكن من تصويب أساليب العمل المنتهجة.
- 7 الانضباط في العمل : يحرص العون العمومي على احترام توقيت العمل وإنجاز المهام الموكولة إليه بكل تفان وتجنب كل السلوكات المخلة به.
- 8 المساءلة : يقوم العون العمومي بأداء المهام المنوطة بعهدته وهو مسؤول على ما يقوم به أو يتخذه من قرارات عند أداء مهامه.
- 9 الحياة الخاصة : حرمة الحياة الخاصة للعون العمومي مضمونة. وهو مطالب بفصل حياته الخاصة عن وظائفه العمومية.

أحكام علائقية : العلاقة بين الأعوان العموميين :

❖ علاقة العون العمومي برؤسائه :

- الاحترام.
- الامتثال للتعليمات وتنفيذها.
- التعاون
- علاقة العون العمومي بزملائه :
- التعاون في إطار تطوير أساليب العمل.
- الاحترام المتبادل
- تجنب السلوك غير الأخلاقي

❖ علاقة العون العمومي بمرؤوسيه

- أن يكون مثالا يحتذى به من قبل مرؤوسيه وخاصة فيما يتعلق باحترام مقتضيات مدونة سلوك الأعوان العموميين.

- مساعدة رؤوسيه على تنمية مهاراتهم وحسن تأطيرهم قصد الرفع من مردوديتهم.
- تقييم مردود رؤوسيه بكل موضوعية وتجرد طبقا لنظام التقييم الساري المفعول.
- احترام حقوق رؤوسيه والتعاون معهم دون تفضيل أو تمييز.
- تحمل المسؤولية شخصيا عن الأوامر والتعليمات التي يوجهها لرؤوسيه.
- التعهد بتأكيد تعليماته كتابيا كلما تلقى احترازا كتابيا صادرا عن أحد رؤوسيه بتعليماته المقدوح في شرعيتها.
- المساهمة في خلق مناخ عمل سليم وودي وتجنب الحط من كرامة رؤوسيه والتحرش بهم.

❖ علاقة العون العمومي بمحيطه :

- إسداء خدمات لفائدة مستعملي المرفق العام بكل فاعلية وكفاءة في إطار احترام علوية القانون والمصلحة العامة.
- احترام حقوق ومصالح مستعملي المرفق العام في إطار المساواة.

❖ علاقة العون العمومي بوسائل الإعلام

- 1 يمتنع العون العمومي عن الإدلاء بأي تصريح أو مداخلة وعن نشر أو إفشاء معلومات أو وثائق رسمية عن طريق الصحافة أو غيرها من وسائل الإعلام حول مواضيع تهم وظيفته أو الهيكل
- العون العمومي الذي يعمل به بدون الإذن المسبق والتصريح من رئيسه المباشر أو رئيس الهيكل الذي ينتمي إليه.
- 2 يجب على العون العمومي أن يمتنع عن القيام بتصريحات مهما كان نوعها تتعارض مع التكتّم المهني والحفاظ على المصلحة العليا للدولة.
- 3 يمتنع العون العمومي عن عرقلة الإفصاح عن وثائق أو معطيات رسمية يتوجب أو يسمح بنشرها للعموم وعن نشر معلومات مغالطة أو غير صحيحة حول مواضيع تهم وظيفته أو الهيكل العمومي الذي يعمل به.
- 4 لا يمكن للعون العمومي نشر معلومات أو وثائق ذات صلة بوظيفته أو بالهيكل العمومي الذي ينتمي إليه إلا طبقا للتشريع الجاري به العمل.

❖ النشاط السياسي

- يحرص العون العمومي على أن لا تمس نشاطاته السياسية أو الفكرية بثقة كل المتعاملين مع الإدارة ورؤسائه في العمل في قدرته على أداء مهامه بكل حياد.
- 1 يمتنع العون العمومي عن استغلال مركزه من أجل غايات سياسية أو حزبية.

- 2 يمثل العون العمومي للقوانين التي تمنع عليه ممارسة نشاط سياسي أو حزبي بسبب خصوصية مركزه أو وظائفه.
- 3 يقوم العون العمومي بأداء وظائفه بكل حياد وموضوعية بغض النظر عن آرائه السياسية أو انتمائه الحزبي.

❖ تضارب المصالح

عند شعور العون بوجوده في وضعية تضارب مصالح أو خشية من الوقوع فيها، يعلم أنيا رئيسه المباشر الذي يبادر في حالة ثبوتها باتخاذ الإجراءات الملائمة لوضع حد لها. ويتولى العون العمومي مهما كانت رتبته بمجرد مباشرته لمهامه التصريح كتابية لرئيسه المباشر بحالات المصالح الخاصة التي من شأنها أن تتضارب مع الالتزامات الموكولة له

❖ التصريح بالامتلاكات

واجب التصريح على الشرف بأملاكه وأملاك قرينه وأبنائه القصر سواء كانت منقولة أو عقارات. تحيين أو تجديد التصريح بصفة دورية حسب الفترة التي يحددها القانون أو النظام الأساسي. كما يتولى العون العمومي القيام بالتصريح على ممتلكاته بمجرد انتهاء مهامه.

❖ الهدايا والفوائد وغيرها من الامتيازات

امتناع العون العمومي عن طلب أو اشتراط أو قبول هدايا أو هبات أو فوائد مهما كانت لنفسه أو لفائدة الغير قد يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على موضوعيته في أداء مهامه.

❖ النشاط الموازي

عدم ممارسة نشاط آخر مواز بمقابل إلا بترخيص يخول له الجمع في نطاق القوانين والتراتيب المنظمة لنشاطه الأصلي.

التجارب المقارنة

"مدونة القيم والأخلاق بالوظيفة العمومية" كندا 2003

- القيم الديمقراطية وتتجسم في خدمة الصالح العام ووضع المعلومة الصحيحة والمحايدة على ذمة الوزراء مع تمكين الهيئات المختلفة من مراقبة سير عملية تقييم أنشطة الإدارة العمومية.
- القيم المهنية وتتمثل في الحياد والكفاءة والتميز والموضوعية وجودة الخدمة والحياد.
- القيم ذات العلاقة بالأخلاق وتتمثل في العمل على كسب ثقة المتعاملين مع الإدارة العمومية وتفضيل المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.

■ القيم المرتبطة بالأفراد وتشمل إحترام كرامة الشخص وحسن التعامل مع الأشخاص. كما تم التأكيد على إعتبار مقياس الجدارة في التسميات والعمل على مزيد تفعيل هذه القيم عند التصرف في الموارد البشرية وإعتبارها عند الإنتداب والتقييم والترقية.

المجلس التنفيذي لمنظمة التنمية والتعاون الاقتصادي

"توصية بخصوص تطوير السلوكيات الأخلاقية في المصالح العمومية" بتاريخ 23 أفريل 1998

1. يجب أن تكون القواعد الأخلاقية المطبقة في الوظيفة العمومية واضحة.
2. يتعين إدراج القواعد الأخلاقية صلب إطار قانوني.
3. يتمتع الموظف العمومي بآليات استشارة ونصح داخلية في مجال الأخلاقيات.
4. يجب تمكين الموظف العمومي من معرفة حقوقه وواجباته عند إبلاغه عن أفعال غير المشروعة.
5. يعمل المسير السياسي من أجل احترام القواعد الأخلاقية ويسعى إلى أن يكون نموذجا يقتدى به من قبل الموظف العمومي.
6. يعتمد في أخذ القرار من قبل الموظف العمومي مبدأ الرقابة والشفافية.
7. يتعين إرساء قواعد واضحة تحدد سلوكيات الموظف العمومي في علاقته مع القطاع الخاص.
8. يتحلى كبار مسيري الوظيفة العمومية بسلوكيات أخلاقية في علاقاتهم مع السياسيين والمواطنين.
9. تعمل سياسات وممارسات وإجراءات التصرف على تشجيع السلوكيات الأخلاقية.
10. يكون التصرف في الموارد البشرية ومختلف الشروط ذات العلاقة بالمسار المهني أداة لإرساء محيط مهني يشجع على احترام الأخلاقيات.
11. يتم إرساء آليات مناسبة تمكن من مساءلة الموظف العمومي من قبل مسيريه من جهة والعموم
12. يتعين التنصيص على إجراءات عقابية في حالة ثبوت ارتكاب مخالفات من قبل الموظف العمومي.

الآثار السلبية لعدم الالتزام بالأخلاقيات

تتعدد المظاهر السلبية لعدم الالتزام بالأخلاقيات ولعل أبرزها:

❖ التسبب الوظيفي

❖ الفساد الإداري

التسبب الوظيفي

تتمثل أهم مظاهر التسبب (أو الإهمال) الوظيفي في :

❖ عدم احترام توقيت العمل في الحضور أو الانصراف

- ❖ تمضية الوقت فيما لا طائل له كاستقبال الزوار، ...
- ❖ الامتناع عن أداء العمل أو التراخي والتكاسل
- ❖ عدم تحمل المسؤولية
- ❖ إفشاء أسرار الوظيفة
- ❖ عدم احترام العمل الجماعي

الفساد الإداري

ما هو الفساد؟

- ❖ الفساد لغة هو البطلان، فيقال فسد الشيء أي بطل واضمحل، ويأتي التعبير على معان عدة بحسب موقعه . فهو (الجذب أو القحط) كما في قوله تعالى (ظهر الفساد في البر والبحر بما كسبت أيدي الناس ليذيقهم بعض الذي عملوا لعلهم يرجعون) أو (الطغيان و التجبر) كما في قوله تعالى (الذين لا يريدون علواً في الأرض ولا فساداً) والقرآن الكريم يحرم الفساد على نحو كلي وأن لمرتكبيه الخزي في الحياة الدنيا والعذاب الشديد في الآخرة.
- ❖ أما اصطلاحاً فهناك اتجاهات مختلفة تتفق في كون الفساد هو إساءة استعمال السلطة العامة أو الوظيفة العامة للكسب الخاص.



”سوء استخدام السلطة أو النفوذ أو الوظيفة للحصول على منفعة شخصية. ويشمل الفساد خاصة جرائم الرشوة بجميع أشكالها في القطاعين العام والخاص والاستيلاء على الأموال العمومية أو سوء التصرف فيها أو تبديدها واستغلال النفوذ وتجاوز السلطة أو سوء استعمالها والإثراء غير المشروع وخيانة الأمانة وسوء استخدام أموال الذوات المعنوية وغسل الأموال.“

إذن الفساد هو :

■ ”انحراف أو تدمير النزاهة في أداء الوظائف العامة من خلال الرشوة والمحاباة“.

(معجم أوكسفورد الإنكليزي)

► ”خروج عن القوانين والأنظمة وعدم الالتزام بهما، أو استغلال غيابهما، من أجل تحقيق مصالح سياسية أو اقتصادية مالية وتجارية، أو اجتماعية لصالح الفرد أو لصالح جماعة معينة للفرد مصالح شخصية معها“.

(تعريف موسوعة العلوم الاجتماعية)

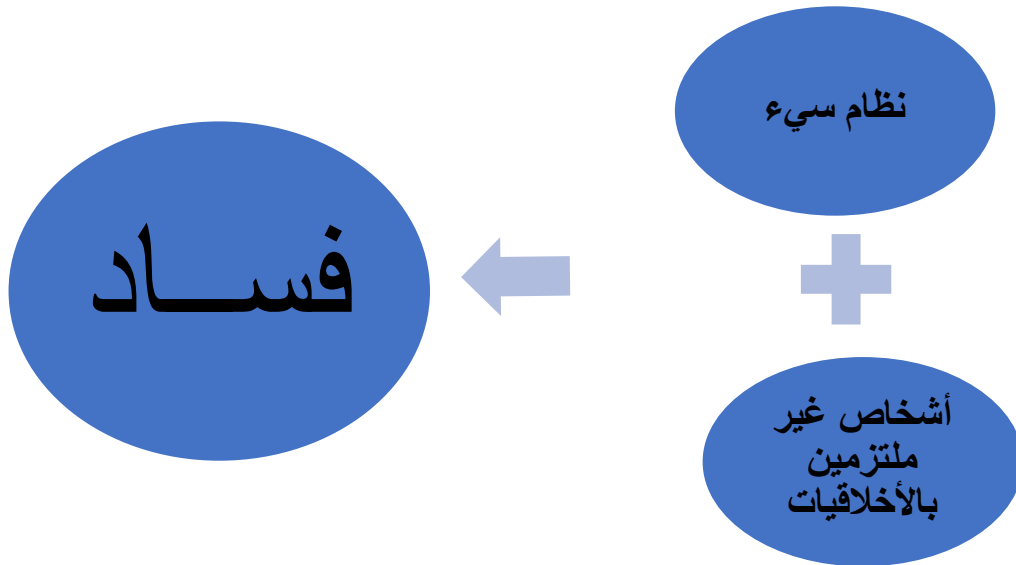
► ”كل عمل يتضمن إساءة استخدام السلطة العامة لتحقيق كسب خاص، أي أن يستغل المسؤول منصبه من أجل تحقيق منفعة شخصية ذاتية لنفسه أو لجماعته“. (مؤسسة الشفافية الدولية)

الفساد سلوك اجتماعي غير مشروع حيث أنه سلوك منحرف مقرون بهدف معين يتمثل في المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة وهو بذلك انتهاك للواجب العام وانحراف عن المعايير الأخلاقية في التعامل.

مظاهر الفساد:

► للفساد مظاهر متعددة منها:

- الفساد الإداري: يتمثل أساسا في الانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية
- الفساد الأخلاقي: يتمثل في الانحرافات الأخلاقية والسلوكية المتعلقة بسلوك الموظف الشخصي وتصرفاته
- والفساد المالي: ويتمثل في مجمل الانحرافات المالية عن طريق مخالفة القواعد والأحكام المالية



الفساد يمثل ظاهرة اجتماعية واقتصادية خطيرة جدا لما له من آثار سلبية:

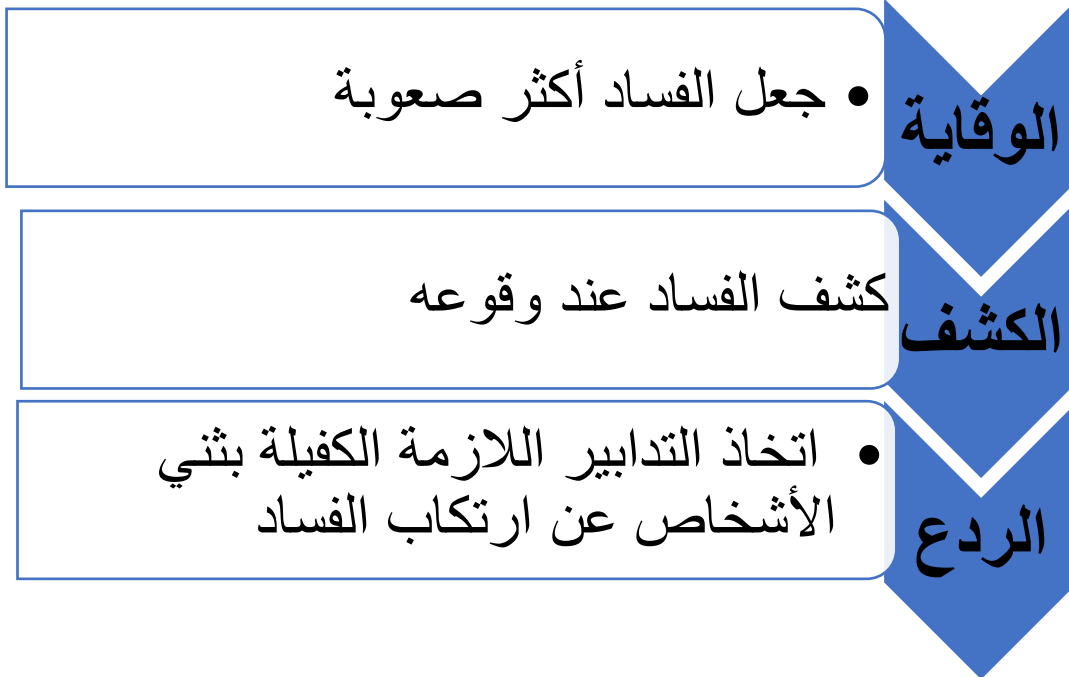
- ✓ التدهور الاقتصادي
- ✓ زيادة البطالة
- ✓ ترسيخ المفاهيم الاجتماعية الخاطئة كاعتبار الوساطة أمر ضروري للحصول على الخدمة ووجوب خدمة المعارف والأقارب وضياع حقوق الأفراد وإهدار المال العام.
- ✓ عزوف المستثمرين الأجانب



✓ آليات التصدي للفساد:

- إن مقاومة الفساد تكتسي أهمية بالغة حيث تعتبر من أهم مطالب الشعب التونسي التي نادى بها من خلال ثورة الكرامة في 14 جانفي 2011 وبالتالي فالكل مطالب باليقظة من أجل الخروج من واقع اللاحوكمة والفساد الذي انتشر في العهد السابق في البلاد وإيجاد الآليات الكفيلة للوقاية منه.
- إن وسائل مواجهة الفساد الإداري كثيرة ومتباينة لأنها لا بد أن تتوافق مع أنواع الفساد وأسبابه المتعددة وذلك ضمانا لنجاعتها وفعاليتها.

✓ ويتم التصدي للفساد أساسا عبر



إنما الأمم الأخلاق ما بقيت فإن هم ذهبوا أخلاقهم ذهبوا

