



هيئة كتابة الضبط وسؤال التأهيل

احمد اولادعيسى منتدب قضائي ابتدائية الناظور

أضحى تأهيل هيئة كتابة الضبط مسألة ضرورية اذا ما نظرنا إلى التطور الحاصل في الإدارة ككل فعملية التأهيل ليست بالأمر الهين إذ تتطلب تضافر الجهود وتوحيد الإمكانيات لبلوغه فهذا الجهاز يعد مرفق مهم وحيوي في البنية الإدارية الوطنية. فالاهتمام به وتلبية متطلباته تدبير ضروري لا يمكن تجاوزه او تخطيه في مسلسل الإصلاح الذي اخذته الوزارة الوصية على عاتقها

فكما هو معلوم ظلت هيئة كتابة الضبط لعقود جهاز ثانوي خاضع لوصاية القضاة في أدائه للمهام داخل المحاكم ومرد ذلك يعود لطبيعية البنية التي تشكل منها الجهاز طوال تلك الحقبة والتي كانت في مجملها لا تتوفر على تكوين قانوني ولا معرفة علمية بهذا الجانب أضف إلى هذا غياب التاطير النقابي في المرفق حيث كان محذورا لسنوات , هذا الوضع استمر لعقود وكرس واقع وضع في نظر كل الأطراف المتدخلة في العملية القضائية , غير انه في العقود الأخيرة بدأت المطالب بالتغير تطفو على السطح وتدعو إلى تحسين الوضع بما يليق وكرامة الأطر والموظفين هيئة كتابة الضبط حيث زكى هذا الوضع ولوج اطر ذات تكوين قانوني وحاملة لشواهد عليا إلى هذا الجهاز بالترام مع صدور النظام الأساسي لهيئة كتابة الضبط , ورغم هذه التغيرات الا انها تظل محتشمة اذا قورنت بحجم المطالب الأخرى والتي تكنسي أولوية قصوى خصوصا في جانب التكوين والتواصل داخل الإدارة القضائية علما إن هادين المحددين يعدان دعومات أساسية في تأهيل هيئة كتابة الضبط فلا يعقل أن يتم الشروع في الإصلاح دون الوقوف على هذا الجانب بما يكفي .

ان الإصلاح مرهون بتبني منظومة شمولية تعتمد على التكوين كقاعدة بارزة وتعمل على سن آليات للتواصل داخل المحاكم بمختلف اتجاهاته ففي غياب هذه الوسائل تظل تلك المطالب مجردة ولا تلبى متطلبات المرحلة فما هي ابرز المشاكل التي تعيق عملية التأهيل خصوصا في جانب التكوين والتواصل؟ وما هي السبل الكفيلة لحل هذا الإشكال؟؟ فللاحاطة بهذا الموضوع تقتضي منا تناوله في جانبين المحور الأول هو عبارة عن رصد لبعض المشاكل في مجال التكوين والتواصل وفي المحور الثاني سنسدى ببعض التوجيهات في هذا الصدد.

### 1- واقع التأهيل بهيئة كتابة الضبط على ضوء إستراتيجية وزارة العدل

لا يمكن المراهنة على التأهيل دون الاستناد أساسا على التكوين فهو ليس بالعملية السهلة بل يتطلب بعد استراتيجي محكم و معقن ومدروس لتفعيله, فكما لا يخفى أن النمط المعتمد في التكوين إبان الوقت الراهن لا يعتمد إطلاقا على أي إستراتيجية واضحة فغالبا ما يتم اعتماد برامج موحدة وسطحية لا تفرق ما بين التخصصات ولا تراعي فلسفة التكوين كليا, فالجمع ما بين التخصصات ووحدة البرامج والمقررات وانعدام الكفاءات في التلقين هي السمة البارزة في كل البرامج المعتمدة على الإطلاق هذا مع ذكر الحيز الزمني الذي يظل قصيرا جدا فاعلَب الأفواج من المتخرجين الجدد من الموظفين لم يتجاوزوا خلال فترة التكوين النظري أكثر من شهر في الأقصى دون أن ننسى عدم استفادة بعض الأفواج ولو حصة واحدة من الدروس

النظرية . كذلك يوزع المتدربون على المحاكم لإجراء تدريب ميداني لا يتجاوز 60 يوما , فهذه الطريقة هي المعتمدة من طرف الإدارة المركزية بخصوص هيئة كتابة الضبط فالمهام الموكولة إليهم للقيام بها غاية في الجسامه والمسؤولية لدى يقتضي إعادة النظر في نمط التكوين ,

فالنظر إلى هيئة كتابة الضبط على انه جهاز ثانوي وغير ذي جدوى مسالة مرفوضة قطعاً ولا يمكن القبول بها كيفما كان الوضع وفي نفس المنحى يبقى التكوين المستمر آفة أخرى اذا ما تم التدخل لتصحيحه وتقويمه سيظل مفروغا من محتواه ولا يلي متطلبات المرحلة ففي الغالب ما يتم تنظيم حصص نظرية على مستوى المحاكم يتم إسناد مهمة تاطيرها إلى اطر المحكمة نفسها فيكفون بتنشيط الحصص استنادا إلى معارفهم الذاتية والتلقينية التي تغيب فيها كل لأسس المنهجية القانونية والفقهية والتي هي المطلوب اعتمادها في التكوين أضف إلى هذا الأمد الزمني الذي لا يتجاوز 5 حصص في السنة في الأقصى مع الاقتصار على فئة من الموظفين دون الأخرى

إن هذه الإستراتيجية المنتهجة من طرف الوزارة قاصرة ولا تلي متطلبات وحجم انتظارات هيئة كتابة الضبط فالكم الوفير من الأطر والكفاءات التي يزخر به الجهاز حيث يفوق أكثر من 11000 موظف موزعة على طول الخريطة القضائية ومن مختلف التخصصات تحتل فيها نسبة الموظفين المرتبين في السلام 7 فما فوق أكثر من 70 في المائة وهذا يعني أن الموظفين المؤهلين يشكلون نسبة مهمة مما يعني أن الوزارة ملزمة ببديل عناية كافية لهذه الفئة من خلا تكوين منسجم وكافي يتماشى وحجم تطلعاته, فالطريقة المتبعة تفتقد إلى الرؤية البعيدة ولا توازي التطور الحاصل في الإدارة القضائية ككل, فتسطير البرامج بشكل سطحي وغير مضبوط بخصوص التكوين النظري يعتمد في مجمله على أفراد لايتوفرون على ثقافة قانونية ولا على تأهيل أكاديمي وعلمي رصين ناهيك عن حصص التكوين المستمر والتي تعد حصص وصفية للإجراءات والمساطر المتبعة تعتمد على التلقين ليس إلا.

أما فيما يخص جانب التواصل داخل المحاكم فبالكاد ينعدم في المجمال نظرا لانعدام هذه الثقافة سواء تعلق الأمر بالتواصل الداخلي أو الخارجي فاعلم المحاكم لم يتسنى للمسؤولين القضائيين أو الاداريين أن يجتمعوا بالموظفين لتدارس المشاكل وأوضاع المحاكم من مختلف المناحي ورصد نقط الضعف ومكان القوة لحل جل الإشكالات التي تعيق السير العادي للمحاكم فهذا النمط مغيب للغاية ولا يولى له ادني اهتمام أضف إلى هذا غلبة النمط القديم من التدبير والذي يطبعه العنجهية والتجدر في إعطاء الأوامر في ضرب كلي للتواصل المعقلن والسلس الذي يشجع على العطاء والابتكار مما ينعكس على المر دودية

## 2- دور التكوين والتواصل في تأهيل هيئة كتابة الضبط

سطر ميثاق الإصلاح مجموعة من البنود انصبت في جانب منها على التكوين خصوصا لهيئة كتابة الضبط وذلك من خلال تحديد مجموعة من التدابير اعتبرت ضرورية لتأهيل هذا الجهاز ورفقه للعب أدواره في العملية القضائية وقد حددت هذه التدابير في نقط عدة بدايتا من إحداث مدرسة وطنية لكتابة الضبط سيكون اجل نهاية المشروع في أفق نهاية سنة 2015 وقد تجلت أهداف المشروع في تكوين اطر جهاز كتابة الضبط في الجانب العلمي النظري بما يرتبط ومهامهم بشكل عصري ومتطور, غير انه و لحدود الوقت الحالي لم يخرج المشروع إلى حيز الوجود فهذا التلكؤ في انجاز هكذا المشاريع يفرغ الميثاق من المحتوى الذي سن من اجله , كما تناول الميثاق بند آخر لا يقل أهمية عن سابقه وذلك بوضع نظام التكوين الأساسي والتكوين المستمر والمتخصص لموظفي هيئة كتابة الضبط وتكوين المتكونين وإعداد رؤساء كتابة الضبط والتكوين على مدونة قيم وسلوك موظفي هيئة كتابة الضبط. هذا المقتضى لم يتم الالتفاتة إليه ولو في جزء بسيط رغم الحيز الزمني الذي قطعته الميثاق مند تاريخ صدوره .

كما تجدر الإشارة إلى أن الميثاق لم يقف عند التكوين بشكل مفصل لبطرق والكييفية والوسائط التي ستعتمد في عملية التكوين وكذا الأمد الزمني والشروط المعتمدة للولوج وهو ما يعكس التمييز الذي تلقاه هيئة كتابة الضبط والحيف , فعلى سبيل المقارنة تبنى الميثاق تدابير عدة وجد مفصلة بخصوص التكوين المخصص للقضاة لا من ناحية مدة التكوين والتخصص والمؤهل العلمي والوسائط , فهذا الاهتمام البالغ ليس هناك ما يفسره سوى النظرة الدنيا التي ينظر بها إلى هيئة كتابة الضبط و تغيب دورها الحيوي والبارز في الإدارة القضائية.

إن هذه المقتضيات لها من الأهمية البالغة في عملية التأهيل غير أن الجهة الوصية على القطاع لا زالت تبارح مكانها من اجل بلورة هذه المقتضيات على ارض الواقع والتعجيل بمباشرة هذه الاوراش لأهميتها قصوى .

أما فيما يخص التكوين المستمر فالميثاق شدد على ضرورته في تأهيل الموظفين في الإدارة القضائية لما له من حسنات شتى بيد أن المنهجية المعتمدة لتفعيله لا تلبى متطلبات المرحلة وذلك من جانبين أولهما ما يفتقد المشروع يتطلب رصد غلاف مالي معقول لتغطية كل المصاريف التي يتطلبها التأطير سواء من جانب المعدات والوسائل والتجهيزات و مصاريف المؤطرين أما الجانب الثاني فهو مرتبط بطبيعة المكونين والذي يتطلب أن يكونوا من ذوي كفاءات والتكوين الأكاديمي الكافي للقيام بهذه المهمة وليس بمنح هذه المهمة لبعض الموظفين الذين تنعدم فيهم كل الشروط والمحددات المطلوبة سوى التمايم النقابي أو المحاباة فهذا الأسلوب مرفوض كلياً لما له من اثر سلبي وهدر للطاقة والإمكانات ويسهم بشكل مباشر في تردي مستوى هيئة كتابة الضبط .

إن التكوين مسألة ضرورية فبعض الدول أولت لهذا الجانب أهمية قصوى ففي الدنمارك مثلاً يجتاز الموظف تكويناً لمدة 3 سنوات موزعة ما بين الدروس النظرية في المعهد المخصص لهذه الغاية والتدريب الميدانية بالمحاكم أضف إليه التكوين المستمر ما بعد التخرج أما في فرنسا فالتكوين بالمعهد يمتد ل 18 شهراً و التكوين المستمر إلزامي لمدة 5 سنوات الأولى بعد التخرج ويضم التكوين برامج متعددة تجمع ما بين الدروس النظرية والورشات المهنية تعتمد أساليب متطورة مع مراعات التخصص في كل جوانب التكوين

وعلى مستوى التواصل فيشكل هذا الجانب الحلقة المغيبة في كل برامج الإصلاح حتى على ارض الواقع ليس هناك أية قنوات لتفعيله سواء في العلاقة بالمسؤولين القضائيين فالطابع البارز هو صد الأبواب وتغيب الافتتاح فاعلم المحاكم إلا في حالات معزولة لا تعقد أي اجتماعات أو لقاءات مع الموظفين لتدارس المشاكل ورصد الحلول الكفيلة للإحاطة بالمشاكل بل العكس هو السائد هذا دون أن ننسى طبيعة تصريف المهام بين الرؤساء المباشرين وباقي الموظفين فتميز بالجمود في إعطاء التعليمات والتعجرف في انعدام كلي لثقافة الافتتاح والسلاسة وتجنب الاصطدامات.

ان هذه الأساليب ينبغي القطع معها والعمل على إدراك تأثيرات هذه السلوكيات في عرقلة وتعثر السير العادي للعمل والتأسيس لقيم التواصل البناء وتقبل الآراء والمقترحات والإشراك وكل ذلك لخدمة العدالة في سمو قيمها .