

## جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: .....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

# نظام الترقية في الوظيفة العمومية

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص : القانون الاداري

تحت إشراف الأستاذ:

- علام ساجي

الشعبة : الحقوق

من إعداد الطالبة :

- خيرة بوخاري

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

بن عودة نبيل

الأستاذ

مشرفا مقرر

علام ساجي

الأستاذ

مناقشا

درعي العربي

الأستاذ

السنة الجامعية: 2024/2023

نوقشت يوم: 2024/06/20



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم



كلية الحقوق و العلوم السياسية  
مصلحة التبرصات



## تصريح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد: يوخاري خمسة الصفة: طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 10 18 04 028 والصادرة بتاريخ: 2016.11.08

المسجل بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: العلوم العام

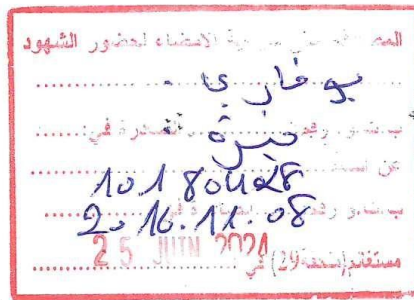
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

نظام الترقية في الوظيفة العمومية

أصح بشرقي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

إمضاء المعني

BOY



التاريخ: 2016/06/18

\* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



# إِهْدَاء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا و لم نكن لنصل إليه لولا فضل الله علينا

أنار لنا درب العلم و المعرفة و أعاننا على أداء هذا الواجب و وفقنا إلى إنجاز هذا العمل

أهدي هذا العمل إلى أمي التي ربنتني و أنارت دربي و أعانتني بالصلوات و الدعوات إلى أعلى إنسانة في هذا الوجود أمي أطال الله في عمرها و شفاهها .

إلى من عمل بكد في سبيلي علمني معنى الكفاح و أوصلني إلى ما أنا عليه أبي الكريم أدامه الله لي و إلى كل افراد العائلة

إلى زوجي العزيز حمزة سند حياتي حفظه الله لي

إلى أولادي قررة عيني ...

ليليا ، إيناس ، أيوب ، و الكتكوت آدم حفظكم الله و رعاكم

إلى " أمي الحنون " بن خليفة فتيحة أطال الله في عمرها

إلى حبيباتي: سماح، أميرة، آية

إلى الأستاذ المؤطر : ساجي علام

# شكر وتقدير

نحمد الله عزّ وجلّ الذي وفّقني في إتمام هذا البحث العلمي و الذي ألهمنا الصحة و العافية و العزيمة

أتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى الدكتور المشرف ساجي علام على كل ما قدمه لي من توجيهات و معلومات ساهمت في إثراء موضوعي في كل جوانبه .

و أتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة

كما أتقدم بالشكر الجزيل لأساتذة الحقوق و كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث المتواضع

مقدمة

مقدمة

يعتبر قانون الوظيفة العامة عبارة عن فرع من فروع القانون الإداري المعبر عن العلاقة القائمة بين الإدارة وموظفيها، ويعتبر حسب المفهوم الحديث الوسيلة القانونية لتنفيذ السياسة العامة للدولة ومعيار تقدمها والمقياس الحقيقي لمدى تطورها. وقد عرفت الوظيفة العمومية عدة تطورات واصلاحات بفرنسا كانت بصدور أول نظام للوظيفة العامة الصادر في / 19 10 /1946 وامتد تطبيقه الى الجزائر في بعض النصوص منه، واستمر الوضع الى غاية صدور قانون للوظيفة العامة بتاريخ 02/4 /1959 و امتد أيضا الى الجزائر بموجب المرسوم الصادر في 0208// 1960 وامتد العمل به إلى غاية الاستقلال عام 1962 ولكون الإدارة الجزائرية لم تكن قد تهيأت بعدتحقيق الإصلاح الإداري لنقص الموظفين أثناء تلك الحقبة وعدم وجود الإطارات والكفاءات مما اضطرها الى مواصلة العمل بالنصوص الفرنسية باستثناء ما تعارض منه مع السيادة الوطنية.

أما في الجزائر فقد مرت الوظيفة العامة بمراحل وخطوات هامة، وعرفت عدة تحولات واصلاحات وتغييرات التي تقوم عليها نظم التوظيف والترقية بصدور أول نظام المتمثل في الأمر 66-133 بتاريخ 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يليه صدور القانون رقم 78 /12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل مما أدى الى تداخل بين عالم الشغل وبين ميدان الوظيف العمومي.

وهذا ما جعل في بداية الثمانينات صدور القوانين والنصوص التنظيمية لمحاولة وضع انسجام في الرؤية لوضع حد لهذا التداخل والذي أدى الى اصدار المرسوم رقم 85 59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية انه بقي ساري المفعول الى غاية صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 15 07 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ونصوصه التنظيمية.

كما نرى ان المشرع الجزائري اهتم وسعى لتطوير هذا النظام حيث أو لا عناية كبيرة للنصوص القانونية الخاصة بالموظفين العموميين وهذا نتيجة التغييرات والتطورات التي طرأت على المجتمع بصفه عامة وعلى الدولة بصفه خاصة، وذلك على مستوى ادارتها من خلال تطور أجهزتها

وتبسيط إجراءات العمل والإهتمام بالعنصر البشري الذي يمثل الركيزة الفاعلة في الدولة, مما أدى الى وضع هيئات ونظام قانوني للموظف بتسيير الموارد البشرية وتنظيم سير الحياة المهنية لهوالتي تعتبر مجموعة من الحقوق والضمانات وبالمقابل تترتب عليه مجموعة من الواجبات والالتزامات. وقد يمر الموظف خلال مساره المهني بعدة مراحل منذ توظيفه الى غاية احالته على التقاعد عبر قوانين أساسية ومن بين هذه المراحل الحق في الترقية الذي يعتبر حق من أهم الحقوق في الحياة المهنية للموظف لما تحققه من حوافز مادية ومعنوية متمثلة في الزيادة في الراتب الشهري والتعويضات والمكافئات ومنح امتيازات وعلاوة المردودية وتحسين الأداء ومنح الأوسمة التي تعتبر عناصر ذات أهمية كبيرة للموظف لتحقيق حياه كريمة والامن والاستقرار العائلي, وبالمقابل تقوم الإدارة المستخدمة بتقييم دائم ومستمر لتقييم أدائه وكفاءته وتكوينه يتماشى ويواكب التطور العلمي والتكنولوجي.

والترقية بصفة عامة هي إتاحة الفرصة للموظف للحصول على مزايا مادية ومعنوية او يشغلها لوظيفة اخرى ذات مستوى أعلى ومسؤولية أو سلطة.

وقد عرفها المشرع الجزائري على أنها التحاق بمنصب أعلى في التسلسل السلمي وتترجم اما بتغيير الرتبة في سلك ذاته أو تغيير السلك وتم تفصيلها في القوانين الأساسية الخاصة والتي تكون اما بالترقية في الانتقال من رتبه الى رتبه اعلى او من درجة الى درجة أعلى مباشرة.

تلعب الترقية دورا بارزا و مهما في حياة الموظف, وانطلاقا من هذا الدور يمكن أن ندرك دافع الدول وحرصها على ايجاد نظام ترقية سليم يتناسب ومدى تقدم أي دولة, حيث تبرز أهمية تبني نظام موضوعي عادل للترقية يقوم على أسس صحيحة وسليمة تكفل تحقيق كل أهدافه وغاياته بعيدا كل البعد عن الاعتبارات الشخصية وعن المحسوبية, ولتجنب هذه الظواهر تم تقيد هذه الترقية بصورها, الترقية في الرتبة أو الترقية في الدرجة حيث اخضعها المشرع بإجراءات لكل صورة من الصور الى اجراءات خاصه بها, وشروط لكل ترقية وهذا<sup>1</sup> من أجل اعطاء كل ذي حق حقه



واخضع هذه الاجراءات الى رقابة تتمثل في الرقابة الإدارية والقضائية, كما أن الترقية لا تخص جميع فئات الموظفين بحيث هناك موانع للموظف حيث تحرمه من الترقية سواء كانت في الرتبة او في الدرجة وهذا حسب المانع الذي تعرض له الموظف في أداء مهامه يحول بينه وبين الترقية سواء كان هذا المانع مؤقت أو دائم وهذا كله نظمه المشرع الجزائري في قوانين تنظيمية حيث أن هذا القانون يحمي حق الموظف من تعسف الإدارة وكذلك من المحسوبية والبيروقراطية فهذه الدراسة تهدف الى تعريف الترقية واجراءاتها وشروطها وأنواعها واشكالها ومعاييرها وكذلك موانعها والرقابة على إجراءاتها.

### 1- طرح الإشكالية:

**كيف نظم المشرع الجزائري مسألة الترقية وإجراءاتها في الوظيفة العمومية وماهي موانعها والرقابة عليها؟**

### أهمية البحث:

انطلقت فكرة هذا البحث من الأهمية البالغة للترقية، وما لها من أثر بارز في حياة شريحة واسعة من شرائح المجتمع المتمثلة في الموظفين العموميين، الذين يعدون صناع إنجازات الدول، كما أن وجود الترقية مقترن بالوظيفة العامة، فالترقية هي إحدى أهم مزايا الوظيفة العامة، مما تجعلهم يسعون دوما الى تحسين مستواهم ومهاراتهم خلال مسارهم المهني، ويؤدي هذا الى رفع مستوى الإدارة الى الأعلى.

كما تجذب هذه الترقية الأفراد الأكفاء وذوي الخبرات العالية الى الرغبة في العمل في الإدارة وعدم الاستقالة من الوظيفة، وذلك لحصولهم على المراتب العليا في الدولة، فإن الترقية بمثابة مكافأة تمنح للموظفين الجديرين بالترقية تتمثل هذه المكافأة في الزيادة في رواتبهم، ومن تم تحسين مستواهم المعيشي ومركزهم الاجتماعي والاقتصادي.

والهدف من هذه الدراسة في المساهمة ولو بقدر بسيط في التعريف بنظام الترقية، وتحديد

المعايير التي تعتمد عليها الإدارة العامة في ترقية الموظف العام بالإضافة الى محاولة الكشف عن الدور الذي يلعبه هذا النظام في المسار المهني، مع تسليط الضوء على مدى توافر الضمانات القانونية الممنوحة للموظف العام تجاه قرار الترقية.

### منهج البحث:

اعتمدت في دراستي للبحث على المنهج الوصفي، بالإضافة الى المنهج التحليلي معتمدا على النصوص التشريعية، حيث حاولنا وصف موضوع الترقية لإبراز أثره على المؤسسة والأفراد وكشف العلاقة التي تربط بين عملية نظام ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري. وبين جذب العاملين ذات الكفاءات والمؤهلات الممتازة لخدمة المرافق العام

### أسباب اختيار الموضوع:

يعود اختياري لهذا الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية تتمثل في: الأسباب

#### الذاتية:

-اندراج الموضوع ضمن اهتماماتي كطالبة أكثر من غيره من المواضيع وتعميق معارفي

حول مما أوجد لي نوعا من الراحة النفسية لتناول هذا الموضوع

اختيار الموضوع من ضمن اختصاصي في العمل لكوني موظفة .

#### الأسباب الموضوعية:

الصعوبات التي تواجهها الإدارة عند القيام بعملية اختيار وترقية الموظفين في قطاع الوظيفة العمومية.

نقص البحوث في هذا المجال وخاصة الدراسات العليا مثل الدكتوراه. .

#### تقسيمات البحث:

وتأسيسا على ما تقدم وللإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم الدراسة على النحو التالي:

**الفصل الأول:** ماهية الترقية في الوظيفة العمومية إذ سنتناول فيه من خلال المبحث الأول: مفهوم الترقية بما يتضمن من تعريف, أهمية و أهداف الترقية وأنواعها وشروطها ومعاييرها, وأشكالها

**الفصل الثاني:** إجراءات الترقية في الوظيفة العمومية وموانعها.

# الفصل الأول

## ماهية الترقية في الوظيفة العمومية

تعتبر الوظيفة العامة الوسيلة القانونية لتنفيذ السياسة العامة للدولة و معيار تقدمها و المقياس لمدى تطورها, حيث يعتبر الموظف المرآة العاكسة للدولة و الشغل الذي يشغل المركز القانوني الذي يؤهله لأداء وظيفة معينة في نطاق تنفيذ تلك السياسة و الممثل الحقيقي للدولة فالدولة لا تساوي إلا ما يساوي موظفيها العنصر لتطورها و العنصر لتخلفها, فالدولة الحديثة هي المسؤولة عن إعداد المخططات و البرامج و رسم بيان السياسة العامة, وضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة, وهذا لتحقيق التقدم و الرقي و التنمية إذا تتميز به هو الزيادة المتسارعة في المسؤوليات.

**المبحث الأول: مفهوم الترقية**

يعتبر الموظفون الحاليون بالمؤسسة من أهم المصادر التي تعتمد عليها المؤسسة في شغل المناصب الشاغرة لديها, مما يعني أنه اذا قلت وظيفة معينة فإنه يجب الإعلان عنها داخل المؤسسة, حتى يمكن لمن تتوافر فيه إمكانيات شغلها من من الموظفين أن يتقدم لها, وعمليا يتم الحصول على الأفراد المناسبين داخل المؤسسة عن طريق الترقية, حيث تشكل الترقية دعامة أساسية في المسار المهني للموظف و حدثا هاما في حياته المهنية يتجسد ذلك من خلال آلياتها التي تسمح بضمان تساوي حظوظ الموظفين في الصعود الى احدى درجات السلم الوظيفي أو يتغير الرتب داخل نفس السلك أو من سلك لآخر, فالترقية فضلا عن أنها حق من حقوق الموظفين فهي تشكل حافزا لتقديم الأحسن من قبلهم والإخلاص في عملهم وتطوير أداءهم الوظيفي, ونظرا لأهمية هذا الحق, فلقد حاول فقهاء القانون الإداري وكذا علماء الإدارة العمومية, من وضع تعاريف له, لكن كل حسب نطاقه, كما نجد أن المشرع الجزائري أيضا وضع للترقية تعاريفا, على الرغم من ان هذه المهمة في غالب الأحيان تترك لرجال الفقه.

والجدير بالذكر، أن الترقية في الوظيفة العمومية، تأخذ صورتين، تتمثل الأولى في الترقية في الدرجة، أما الثانية فتتمثل في الترقية في الرتبة، ولا تتجسد الترقية بنوعها, لا اذا توفرت مجموعة الشروط تضعها الإدارة مسبقا, قصد تحقيق جملة من الأهداف و التي تسمح في نفس الوقت

بضمان تساوي حظوظ الموظفين في الترقية، واستفادة الإدارة من ذلك، عن طريق رفع مستوى الأداء وجودة الخدمة.<sup>1</sup>

وفي سبيل تقديم صورة جيدة عن ترقية الموظف، وجب علينا اعطاءها حقا وعليه ففي هذا المبحث سنتطرق الى مطلبين، المطلب الأول نتناول فيه تعريف الترقية وأهميتها وفي المطلب الثاني إلى أنواع الترقية وشروطها

### المطلب الأول: تعريف الترقية وأهميتها

تعتبر الترقية وسيلة ضرورية، لأنها تزرع نوعان من التنافس الإيجابي والحيوي والحركة بين موظفي الإدارة لتحقيق نتائج مرضية، وقسمنا هذا المطلب الى فرعين: تضمن الفرع الأول تعريف الترقية والفرع الثاني أهمية الترقية وأهدافها.

#### أولاً: تعريف الترقية

أ/ التعريف اللغوي: الترقية لغة تفيد معنى الصعود و الارتقاء، فهو اسم فعل رقى، يرقى ترقية، فترقي يعني ترفيع، نبل سمو، كما يفيد معنى تحرير العمال ورفعهم الى مستوى أعلى.

حنان أوثن الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات، ألفا دوك للتوزيع و النشر، قسنطينة الجزائر، 2022، ص147<sup>1</sup>

**ب/ التعريف الفقهي:** لقد اختلف الفقه في تعريف الترقية رغم اتفاقهم على مضمونها، فيرى البعض بأنها تؤدي الى تغير مركز الموظف من حيث تقدمه على غيره في درجات السلم الإداري عن طريق نقله الى درجة أعلى حسب نظام ترتيب الوظائف، أو أنها شغل الموظف لوظيفة أعلى حيث الدرجة من الوظيفة السابقة التي كان يشغلها قبل الترقية.<sup>1</sup>

كما تم تعريف الترقية أنها صعود الموظف في السلم الرئاسي وزيادة سلطاته ومسؤولياته، ولكنها تعني أيضا زيادة مرتبة وامتيازاته، وهي صعود الموظف من وظيفة الى أخرى أسمى في التدرج الوظيفي مع حصوله على درجة أو مرتبة مالية أعلى و مرتب أكبر. لذلك نجد الترقية تتحقق في كل حالة ينقل فيها الموظف وظيفة تلو عن وظيفة السلم الإداري، حتى و لو لم يصاحب هذا التقليد تحقيق أي نفع مادي لهذا الموظف.

**ج/ التعريف القضائي:** لقد استقر القضاء الإداري على تعريف واعتبار وإجراء أو نظام الترقية على أنه تقلد الموظف العام لدرجة أعلى من التي كان عليها في السلم الإداري، ولولم يترتب على ذلك زيادة في مرتبه.

**د/ التعريف التشريعي:** إذا تناولنا الترقية من الناحية القانونية، أي تحديد تعريفها على ضوء مختلف النصوص القانونية في الجزائر، فلا بد من التطرق إلى القوانين الأساسية للوظيفة

<sup>1</sup> محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في مبادئ التنظيم، دار المعارف القاهرة 1967، ص



العمومية في الجزائر، وفقا لتسلسلها الزمني، بدء بالأمر رقم 66-133 (أولا)، ثم المرسوم رقم 85-59 (ثانيا)، وأخيرا الأمر رقم 06-03 الساري المفعول (ثالثا).

### أولا: تعريف الترقية وفقا للأمر رقم 66-133

بالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نجد بأن المشرع الجزائري تطرق للترقية بموجب أحكام المادة 34 من الفصل الثاني من الباب الرابع تحت عنوان "التنقيط والترقية"، حيث جاءت على النحو التالي: "تتم الترقية من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية و النقط المرقمة و التقدير العام".<sup>1</sup>

ما نسجله من خلال استقراءنا لأحكام المادة أعلاه، أن المشرع الجزائري لم يقدر تعريفا جامعاً مانعا للترقية، وإنما اعتمد على ما يلي:

ـ حصر الترقية في نوع واحد والمتمثل في الترقية في الدرجة، وذلك لتوظيفه لـ " تتم الترقية من درجة إلى درجة"، أي دون الترقية في الرتبة.

ـ بين ما ينجم عنها من آثار على راتب الموظف، وذلك من خلال الزيادة التي تصاحب الراتب، على الرغم من أن الترقية في الرتبة أيضا ينتج عنها زيادة في الراتب،

الأمر رقم 66-133 (الملغى)، الصادر في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966، ص 542.

ربط فكرة الترقية بالأقدمية والتنقيط والتقدير العام دون الكفاءة والمؤهلات، وهي ذات الملاحظة التي تقترن بالترقية في الرتبة.

### ثانيا: تعريف الترقية وفقا للمرسوم رقم 59-85

يعد المرسوم رقم 59-85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية والإدارات العمومية، ثاني قانون يحكم الوظيفة العمومية في الجزائر، ولقد تطرق للترقية في فصله الثاني من الباب الرابع تحت عنوان "التكوين والترقية" «في الفقرة الأولى والثانية من أحكام المادة 54 على أنه: «تتمثل الترقية في التحاق بمنصب عمل أعلى حسب التسلسل السلمي تترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك».

بعد عرضنا لأحكام المادة 54 من المرسوم أعلاه، نسجل الملاحظات التالية:

- إن المشرع الجزائري، حصر الترقية في الترقية في الرتبة فقط دون الترقية في الدرجة، إذا اعتبرها انتقال من منصب عمل أدنى إلى منصب عمل أعلى منه مباشرة، وهو ما يدل على استبعاده للترقية في الدرجة.

- ميز بين منصب العمل والرتبة.

- وضح لنا بأن الترقية في الرتبة، يمكن أن تكون في السلك ذاته أو في سلك آخر.<sup>1</sup>

الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006، ص 03.

## ثالثا: تعريف الترقية وفقا للأمر 06-03

بالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية الحالي، نجد بأن المشرع الجزائري لم يعرف الترقية، وإنما نص عليها ضمن حقوق الموظف و ضماناته، حيث اعتبرها حقا من حقوق الموظف، و ذلك بموجب أحكام المادة 38 من الفصل الأول تحت عنوان "ضمانات و حقوق الموظف" من الباب الثاني تحت عنوان "ضمانات و حقوق الموظف و واجباته" و التي جاء فيها: "للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية " كما أن المشرع الجزائري في هذا الأمر، ميز بين الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة، على عكس ما جاءت به القوانين السابقة الذكر، و ذلك ضمن الفصل السادس من الباب الرابع تحت عنوان " الترقية في الدرجات و الترقية في الرتب"، بموجب أحكام المادتين 106 و 107 على التوالي.

و-تطرق المشرع الجزائري للترقية في الدرجة حيث نص: «الترقية في الدرجات تمثل في الانتقال من درجة الى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم»، وتطرق للرقية في الرتبة حيث نص: «تتمثل الترقية في الرتب في

تقدم الموظف في مساره المهني, وذلك بالانتقال من رتبة الى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك وفي السلك الأعلى مباشرة حسب مجموعة من الكيفيات.....<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: أهمية الترقية و أهدافها

تعد الترقية من العمليات الحيوية و المهمة لكل من المنظمة و الموظفين و هذا نظرا لما تحققه من منفعة تعود على كلا الطرفين, فهي من أهم الوسائل المساهمة في تطوير الأداء وتحفيز الموظف على بذل مجهود أكبر في أداء المهام و المسؤوليات الخاصة به فالموظف في أي منظمة لا يسعى فقط على الحصول على مقابل مادي, بل و انما أيضا يطمح للوصول الى أعلى المناصب التي تمكنه من تحقيق مكانة أفضل داخل البناء الوظيفي للإدارة و تضمن له الاستقرار والأمن الوظيفي و استمرار الخبرة, كما تمكنه من اشباع رغباته نحو التقدم و الارتقاء إلى مستويات مادية إجتماعية أفضل, بالتالي تقديم الأفضل في سبيل تحقيق أهداف المنظمة.

فبرامج الترقية الجيدة والواضحة تمكن من الوصول إلى المستويات العليا من الرضا بين الموظفين من عدة جوانب والتي نذكرها فيما يلي:

-الرضا عن الوظيفة.

-الرضا عن الراتب.

-الرضا عن فرض النمو والارتقاء الوظيفي.

<sup>1</sup>مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية(إدارة الأفراد)الطبعة الثالثة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان 2005،ص276

-الرضا عن أسلوب الاشراف والقيادة.

-الرضا عن مجموعة العمل.

الرضا عن الناحية الاجتماعية.

-الكشف عن قدرات الأفراد الموظفين وعن انجازاتهم

-تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظفين في المؤسسة وجلب العمالة

-رفع الروح المعنوية للموظفين الحاليين.

-حفظ الدوران الوظيفي, والمحافظة على الخبرات داخل المنظمة.<sup>1</sup>

توفير الحوافز لأصحاب الكفاءات لزيادة الإنتاج والتميز في العمل.

زيادة الإستقرار والأمن الوظيفي للموظفين.

و الترقية مصدرا من مصادر اختيار الموظفين لشغل الوظائف العمومية فهي نسا هم في تغطية احتياجات الإدارة العمومية من الطاقات البشرية من حيث النوع و الكم, كما أن وجود نظام مخطط و معروف للترقية في المنظمة يعتمد على أساس معايير موضوعية تمكن إدارة المنظمة من تحقيق أهدافها فيما يتعلق بسياسة التوظيف و ذلك بسبب إقبال العدد الكبير من الأفراد الراغبين في العمل على الإلتحاق بهذه المنظمة يعتمد على أساس معايير موضوعية

نفس المرجع السابق ص 277<sup>1</sup>

تمكن إدارة المنظمة من تحقيق أهدافها فيما يتعلق بسياسة التوظيف و ذلك بسبب إقبال العدد الكبير من الأفراد الراغبين في العمل على الالتحاق بهذه المنظمة من أجل الاستفادة من هذه المميزات الجانبية للعمل بها والتي يشكل نظام الترقية فيها أحد عوامل الجذب هذه.

وبما أن الترقية تساهم في التوسيع من دائرة المنافسة الداخلية على المناصب فهي تسمح للإدارة بتحسين مستوى أدائها، كما تسمح للموظف بتحسين مستواه المهني و عدم الجمود في مستوى واحد من بداية حياته المهنية إلى نهايتها، لذا يمكن القول بأن الترقية هي أداة من الأدوات الهامة و المحفزة للموظفين من جهة وللإدارة من جهة أخرى، والسعي إلى تحقيق مبدأ ترقية الفرد المناسب في المنصب المناسب والوقت المناسب.

إن وجود وتطبيق برنامج واضح وجيد للترقية والابتعاد عن المحسوبية والتحيز والمحاباة يفتح فرص الترقية والتقييم أمام الموظفين المجددين وبالتالي يؤدي إلى رفع من معنوياتهم وتقوية روح الولاء والإخلاص للمنظمة أو الإدارة العمومية التي ينتمون إليها.<sup>1</sup>

وأخيرا نستخلص أن موضوع الترقية يحتل مرتبة هامة من بين الموضوعات المختلفة، والترقية تبقى هدفا و غاية يسعى إليها الموظفون دائما لنيلها، وذلك نظرا لما تنطوي عليه الأخيرة من مزايا و تعدد أنواع و أنظمة الترقية من منظمة إلى أخرى.<sup>2</sup>

علي غربي، بلقاسم سلطانية، سماعيل قبرة، تنمية الموارد البشرية، شركة دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، عين مليانة، الجزائر، 2002، ص127<sup>1</sup>

يتعلق مفهوم الترقية عموماً، بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني، وهو تقييم مستمر ودوري مؤهلاته المهنية، وفقاً لمناهج ملائمة، غالباً ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو في الرتب، وهو ما نص عليه المشرع في الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث ميز بين نوعين من الترقية، هما الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة و هذا ما سنتناوله من خلال الفرعين الإثنيين:

#### أولاً: الترقية في الدرجة

تعتبر الترقية في الدرجات أحد صور تثمين الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف. وهي تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و42 سنة.

تنقسم طرق الترقية في الدرجات إلى نوعين أساسيين نوجزهما في الآتي:

#### أ- الترقية الآلية

وهي الترقية في الدرجات التي تتم في إطار أحكام المادتين 11 و12 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29/09/2007، سالف الذكر، أي في إطار اللجنة المتساوية الأعضاء.

ب- الترقية بقوة القانون

وهي الترقية في الدرجات التي تتم في إطار تطبيق أحكام المادتين 13 و14 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر، توضحها طبقا للجدول (6) أدناه:

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من 1 إلى 12	سنتان وستة أشهر	03 سنوات	03 سنوات وستة أشهر
المجموع: 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

الجدول رقم 01: وتائر الترقية في الدرجة ضمن سلك الوظيفة العمومية في الجزائر

ملاحظة

يستفيد الموظفون الذين اجروا تكوين طويل المدى وهم قيد العمل من درجة كمكافئة.

-تخفيض المدة للوتائر الثلاث الدنيا، المتوسطة، القصوى، حسب المنطقة.

المدة القصوى من حق كل موظف، أما المتوسطة والدنيا إذا كان العدد أكثر من واحد ينتمون لنفس السلك والرتبة فلا بد من تنقيط للفصل بين من تتم ترقيته على أساس المدة الدنيا أو المتوسطة أو القصوى.



-الموظفين الذين يشغلون مناصب عليا لهم الحق في الترقية على أساس المدة الدنيا ولا يخضعون لهذه الطريقة.

لم ينص المرسوم الرئاسي رقم 304/07 صراحة على الشروط الأساسية التي ينبغي توافرها قبل تجسيد عملية الترقية في الدرجات، غير أنه ومن خلال استقراء نصوص مواد المرسوم الرئاسي هي عملية ارتقاء الموظف المقيد في جدول الترقية، من رتبة الى الرتبة الأعلى مباشرة، يختص هذا النوع من الترقية على جميع النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية وحسب ما جاء في المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في: 1985 /03/23.<sup>1</sup>

المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المادة 54 على ما يلي: "تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب على التسلسل السلمي ويرجع إما بالتغيير في الرتبة حسب القواعد الواردة في هذا القانون الأساسي العام وفقا للكيفيات التي تحددها القوانين الأساسية العامة".

وكذا المادة 107 من الأمر 06-03 والتي نصت على ما يلي: تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة الى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة.

علي غربي، سلاطينية، سماعيل قبيرة، مرجع سابق ص 130<sup>1</sup>

وتعني الترقية في نظر الدكتور رضوان بوجمعة أن يرقى الموظف الذي قضى الحد الأدنى المقرر بواسطة القانون في درجة الوظيفة إلى الوظيفة التي تعلوها مباشرة، وذلك متى كان محددًا في عمله.

مما سبق نلاحظ أنا المشرع الجزائري ذكر كفايات الترقية في الرتبة على سبيل الحصر، وفي ما يلي سنقوم بشرح كل نوع على حدى:

#### أولاً-الترقية على أساس الشهادات:

- تتم الترقية على أساس الشهادات الى رتبة أعلى مباشرة للموظفين الذين تحصلوا خلال مساهم المهني على شهادات عليا والمؤهلات في حدود الوظائف الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد. ويشترط في هذا النوع من الترقية أن يتحصل الموظف على الشهادة بعد توظيفه وليس قبل التوظيف.

بالإضافة الى ذلك فمن بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مساهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة المادة 107 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15/11/2006 الانتقال من رتبة الى الرتبة الأعلى في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة، وفي هذا الاطار فقد اعتبرت المادة 107 سالفه الذكر الترقية على أساس الشهادة بالنسبة للموظفين الذين تحصلوا خلال<sup>1</sup>

المادة 107 الفقرة الثانية من الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادر في 16/07/2006 ص 10<sup>1</sup>

مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة كإحدى كفايات الترقية الى الرتبة الأعلى, وذلك تماشيا لمجهودات الموظفين و تشجيعا لهم الى الرفع المستمر مما يضمن تحسين نوعية أدائهم

1-ينبغي التأكد أن تجسيد الترقية على أساس الشهادة سالفة الذكر, متوقف على توفير الشروط التالية:

2-أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة أو المؤهل الجديد (تاريخ المداومة أو النجاح) لاحقا لتاريخ توظيف المعني.

ويجدر التأكد على أنه يوجد بعين الاعتبار في عملية الترقية تاريخ أول تعيين الموظف في وظيفة عمومية.

مثلا: موظف برتبة ملحق رئيسي للإدارة تحصل على شهادة الليسانس في الحقوق بعد التوظيف تتم ترقيته مباشرة الى رتبة متصرف وهي الرتبة التي تتوافق مع مستوى تأهيل الشهادة.

### ثانيا-الترقية عن طريق المسابقات والامتحانات المهنية:

هذا النوع من الترقية يتصل مباشرة بالأهمية التي توليها السلطات العمومية للتكوين المتواصل بمختلف صيغه البيداغوجية, ومن الأهمية بمكان أن نشير من جهة الى أنه يمكن إضافة الطابع التلقائي لهذا النوع من الترقية

ذلك أنه رغم اعتبارها مكافأة طبيعية للجهد الشخصي الذي يبذله الموظف قصد تحسين مستواه المعرفي و المهني, إلا أنها تبقى مرهونة

-تسجيله في الجدول السنوي للترقية بعد استشارة لجنة الموظفين, الأمر الذي يفترض اللجوء الى الملف الشخصي للموظف قصد استكمال عناصر أدائه من طرف اللجنة المختصة بالترقية<sup>1</sup>.

-عدد المناصب الشاغرة المخصصة للترقية الداخلية و عادة ما تتراوح نسبة هذه المناصب بين 10% إلى 20%

بالمئة عندما يتعلق الأمر بالترقية من السلك الى السلك الذي يليه, أما فيما يخص الترقية من رتبة الى الرتبة التي تعلوها في نفس السلك فإن عدد المناصب مرهون بحاجات التأطير الوظيفي و الهيكلية المرتبطة بطبيعة النشاط و حجمه و بالتنظيم الهرمي لمناصب العمل.

-سن الموظف وبالحد الأقصى من هذا السن الذي تشترطه القوانين الأساسية الخاصة.

-كما يمكن القول من جهة أخرى أنه إذا ما وظفت هذه الوسيلة من الترقية طبقا لمقتضيات التسيير المتوازن للمسارات المهنية فإنما بصرف النظر عن كونها تعزز حظوظ الموظف في الترقية وتوسع من مجال طموحاته فإنها تشكل كذلك أرضية كفيلة بإعادة الاعتبار للجهد الشخصي وللاستحقاق كعالمي مساندة فعالة لسياسة المحافظة على الموارد البشرية وتممينها.

المادتين 13:14 من المرسوم 304/07<sup>1</sup>

## ثالثا: الترقية عن طريق الإختيار

نصت على هذا النوع من الترقية المادة 107 من الامر 03-06 في بندها الخامس والمتمثل موضوعها في الترقية على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة فهذا النوع من الترقية يعطي للإدارة فرصة في تحفيز بعض موظفيها الذين أمضوا في خدمتها مدة معينة حددها التنظيم، كما يعطي لها السلطة التقديرية في اختيار الموظف الجدير بالترقية يمكن الملاحظة أن المشرع لم يضع معايير محددة ومضبوطة من أجل إختيار الموظف<sup>1</sup>

الأجدر بالترقية، لبعض الإدارات العمومية فيما يخص هذا النوع من الترقية ولهذا وجدنا أن هناك تجاوزات تحدث بشأن هذا النوع من الترقية حيث في بعض الأحيان نجد أن حقوق بعض الموظفين تضيع وتسحب منهم امتيازاتهم في الترقية بالرغم من أنهم هم الأولى بهذه الترقية، وهذا يرجع إلى ترك المشرع السلطة التقديرية في يد الإدارة أي الحرية في الإختيار بين الموظفين المؤهلين للترقية وكذلك لإنهزام النزاهة والحياد في بعض المؤسسات العمومية

لكن هذا لا يعني أن المشرع الجزائري لم يقيد الإدارة في ترقية الموظفين على أساس الإختيار بصفة نهائية، حيث ميز بعض الموظفين عن بقية الموظفين، وبخصوص هذه الفئة وتطبيقا لنص المادة سالفه الذكر صدرت التعليمات الوزارية المشتركة المؤرخة في 29 أبريل 2008، المحدد لكيفيات تطبيق المواد 39,40,42 من القانون 07-99 المؤرخ في 5 أبريل

هاشمي حزفي، الوظيفة العامة دار النهضة العربية، القاهرة مصر 2007، ص 149<sup>1</sup>

1999 المتعلق بالمجاهد و الشهيد, التي نصت في نقطتها 2 على أن: الموظفين الذين لهم صفة مجاهد, أرملة, أو ابن شهيد لذين يستوفون الشروط القانونية للأقدمية و التأهيل لترقيته في رتبة أعلى مباشرة يعفون من الإمتحان أو الإختبار المهني أو التسجيل على قائمة التأهيل في إطار الترقية الإختيارية.

كما تجدر الإشارة إلى أن الإستفادة من هذا الإمتياز تتم مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف وهذا بتوفر الشروط القانونية المطلوبة، ومنه فترقية الموظفين المعنيين تتم بقوة القانون دون تطلب وجود مناصب مالية في إطار المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

#### رابعاً: الترقية الإستثنائية

تخص هذه الترقية بعض من الموظفين مكافاة للأعمال البطولية او للمخاطر التي قد يتعرضون لها أو بمناسبة القيام بمهامهم قد كرس مبدئياً بمقتضى المادة 57 من القانون الأساسي النموذجي الذي أحال على القوانين الأساسية الخاصة إمكانية تحديد دقيق للرتب و الأسلاك<sup>1</sup> التي قد تطبق عليها هذه الترقيات, والتي لا يمكن العمل بها في كل الأحوال إلا في حدود خمسة بالمئة, من عدد المناصب المطلوبة شغلها, وقد حددت التعليمات رقم 240 المؤرخة في 15 ماي 1995 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية مجال تطبيق هذه المادة و احاطته بشروط إجرائية مقيدة تقتضي:

هاشمي حزفي نفس المرجع السابق<sup>1</sup>

-إثبات القيام بعمل شجاع أو بطولي معترف به أو إثبات استحقاق مميز.

-تقديم تقرير معلل ومفصل عن ظروف القيام بهذا العمل الاستثنائي أو التحلي بالاستحقاق الشخصي.

-الحصول على الرأي المطابق للجنة المتساوية للأعضاء وغالبا ما تصدر هذه الترتيبات بمناسبة احتفالات تكريمية تنظمها القطاعات المعنية اعترافا بالجميل ليعلم موظفيها (رجال الأمن، رجال المطافئ مثلا).

وقد نصت المادة 113 من الامر 06-03 على ما يلي: «يمكن الموظف الذي قام اثناء عمله بعمل شجاع مثبت قانونيا أو قام بمجهودات استثنائية ساهمت في تعيين أداء المصلحة، أن يستفيد من أوسمة شرفية أو مكافآت يعد استشارة لجنة خاصة تنشأ اذا السلطة الوزارة المختصة بهذا تشكيل مدة اللجنة و سيرهما و صلاحيتها الخاصة عن طريق التنظيم»

#### الفرع الثاني: شروط الترقية

تتمثل الشروط العامة للترقية سواء الترقية بالأقدمية أو الأقدمية بالاختيار في ما يلي

1- لا يجوز ترقية الموظف إلا لووظيفة شاغرة لها تمويل في الميزانية الخاصة بالوحدة الإدارية.

2-الترقية تكون من وظيفة إلى الوظيفة الأعلى منها مباشرة في الدرجة و من ذات المجموعة الوظيفية.<sup>1</sup>

3-يشترط أن يكون الموظف قد أمضى في الوظيفة المرقي منها المدة اللازمة التي يتطلبها القانون ويطلق عليها المدة البيئية.

4-لا يجوز ترقية الموظف المنقول إلا بعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله.

انس جعفر، الوظيفة العامة دار النهضة العربية القاهرة مصر 2007، ص 49<sup>1</sup>

5- يشترط عدم وجود مانع من الترقية لذى الموظف، مثل توقيع جزاء تأديبي عليه يحول دون ترقيته، وإحالة إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو وقفه عن العمل وذلك لمدة احالة أو الوقف حتى يتبث براءته في حالة ما إذا وقع عليه إنذار بسيط مدته 5 أيام فأقل وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة أو الوظيفة.

6- لا يجوز ترقية الموظف الذي تم معاقبته تأديبياً إلا بعد انقضاء المدد المنصوص عليها.

7- يجب صدور قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بشأنها.

8- الترقية ليست حقاً للموظفين يستمد من القانون مباشرة إنما هي جوازيه لجهة الإدارة تترخص، بما لها من ولاية اختيارية في إصدار حركة الترقيات و توقيتها، بشرط عدم الإساءة أو التعسف في استعمال هذه الرخصة.<sup>1</sup>

إن الشروط المذكورة أعلاه هي شروط عامة تطبق في الظروف العادية، وهناك شروط أخرى لها شروط متعلقة بوضعية الموظف حيث يستفيد الموظف الذي يمارس عمله في بعض مناطق التراب الوطني، تخفيض في الأقدمية BONIFICATION DU SUD الإلتحاق بمنصب الأعلى

و الترقية في الدرجات و هذا طبقاً للمرسوم 72-199 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972

المتضمن منح امتيازات خاصة لموظفي الدولة، الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية في الخدمة بولاية الساورق والواحات<sup>1</sup>

<sup>1</sup>http www.law.dz.com.2016 يوم الإثنين على الساعة 16:47:.



وتتم ترقية الموظف الذي يوجد في عطلة مرضية طويلة المدى على أساس المدة المتوسطة خارج جدول الترقية. كما يمكن أيضا للموظف المنتدب طول مدة انتدابه ان يرى في رتبته الأصلية في الدرجة على أساس المدة المتوسطة وهذا طبقا للمادة 96 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23, كما أشارت اليه المادة 133 من الأمر 06-03 حيث نصت على: «الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو ادارته الأصلية مع مواصلة استنفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و الترقية في الدرجات...», كما يرقى الموظف الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة أو منصب عالي, ترقية قانونية على أساس المدة الدنيا في رتبته الأصلية و هذا ما جاء في نص المادة 14 من المرسوم 304/07 حيث نصت على "يستفيد الموظف صاحب منصب عال أو وظيفة عالية في الدولة من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا..."<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المادة الأولى، مرسوم رقم 72-199 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972، يتضمن منح ميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية القائمين بأعمالهم في ولايتي الساورة والواحات، الجريدة الرسمية العدد 86، الصادر في 27 أكتوبر 1972، ص 1378.

## المبحث الثاني معايير الترقية وأشكالها

## المطلب الأول: معايير الترقية

تساهم الترقية في توسيع دائرة التنافس الداخلية على المناصب بين الموظفين فهي تسمح لإن تقييم أداء الموظفين مظهرا من مظاهر السلطة الرئاسية يعد به عند اتخاذ أي تصرف قانوني يتعلق بتسيير المسار المهني من تثبيت الموظف او ترسيمه الى ترقيته و نقله و تحديد مستوى استحقاقه للعلاوات التحفيزية و إيقاع الجزاء التأديبي عليه عند اقتضاء الحاجة، فهو بهذا المعنى يلعب دورا حاسما في تثمين الموارد البشرية و صيانتها ونموها، أما المعايير فهي تحاول بصفة عامة اكتشاف القدرات الشخصية للموظف والمهارات المهنية و سلوكه المهني.

ويأتي هذا عن طريق مراعاة جملة من المعايير التي تحكم الترقية بحيث ينظر اليها كأسلوب اداري واجتماعي يهدف الى تحقيق الصالح العام.

كما أن هاته المعايير المتبعة في ميدان الترقية المتبعة في ميدان الترقية والوظيفة العامة لا تتماثل فيما بينها في كل الإدارات، بل تختلف من وظيفة الى أخرى ومن سلك وظيفي الى سلك وظيفي آخر بحسب نظرة كل إدارة عامة.

هذا وقد أسند تطبيق هذه المعايير للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في كل إدارة والتي تدرس<sup>1</sup>

سعيد قارة, نظام الترقية في المؤسسات العمومية, بحث للحصول على درجة الماجستير في الحقوق و العلوم الإدارية بجامعة الجزائر, 1993, ص109<sup>1</sup>

بكل جدية هاته المعايير لأنها تعتبر كأساس توجيه باختيار أكثر العناصر كفاءة من بين جملة الموظفين الذين هم محل الترقية، والاختيار الأنسب والأفضل لشغل تلك الوظائف العليا داخل المرفق العام.

لإدارة بتحسين مستوى أدائها، كما تسمح أيضا للموظف بتحسين مستواه المهني وعدم الجمود في مستوى واحد، ويأتي هذا عن طريق مراعاة جملة من المعايير التي تحكم الترقية لأن وجود تطبيق برنامج واضح وجيد للترقية الابتعاد عن المحسوبية يفسح فرص التقدم أمام الموظفين المجددين و بالتالي يؤدي إلى رفع معنوياتهم و تقوية روح الولاء والإخلاص للإدارة العمومية التي ينتمون لها وهذا ما سنوضحه كم خلال الفرعين الآتيين:

### الفرع الأول: الترقية على أساس الأقدمية

تعتبر الأقدمية نظاما تاريخيا قديما، كما انها تقدير من قبل الإدارة للعامل نظرا لتفانيه في عمله. وتعني الأقدمية: صلاحية العامل للترقية بعد قضاء فترة زمنية معينة، تحددها القوانين و اللوائح او هي الفترة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة او بطولة مدة الخدمة بالمؤسسة تفضل الكثير من المنشآت الاعتماد على هذا الأساس كأساس للترقية للأسباب الآتية:

- هناك ارتباط مباشر بين الاقدمية والكفاءة وخاصة في السنوات الأولى من الالتحاق بالعمل، و لكن بعد ذلك يقل الارتباط بين الخبرة والكفاءة وطول فترة الخدمة، و في هذه الحالة فالعامل يستمد حقه في الترقية من القواعد مباشرة.<sup>1</sup>

- هذا الأساس قد يكون موضوعيا أكثر من غيره خاصة اذا وجد مجال للتحيز الرؤساء او عدالتهم في التقييم، و يقلل ذلك من وجود خلافات بين الإدارة و العمل.<sup>2</sup>

قد يتماشى ذلك مع تقاليد المجتمع و قيمة، حيث يكون العامل السن تقديره و أهميته حيث يفضل الشخص الأكبر سنا للوظائف.

- خلق الولاء والانتماء للمؤسسة حيث تعتبر الترقية على أساس الاقدمية بمثابة مكافئة نقدية من جانب المؤسسة للسنوات التي قضاها الموظف بها.

- إن اتباع هذا الأسلوب يجعل الإدارة حريصة بتدريب وتنمية كفاءة العاملين ونظرا لمزايا الأقدمية نجد العاملين ونقاباتهم يعتمدون عليها في شغل الوظائف الإشرافية، خاصة لتأمينهم ضد أي تعسف مبرزين ذلك بمايلي:

- استبعاد الاعتبارات الشخصية في تقرير مصير العامل للمؤسسة. بساطة ووضوح هذا الأسلوب حيث يعطى الحق بالترقية لأقدم المتنافسين.

سعيد قارة نفس المرجع السابق ص 110<sup>1</sup>

محمد أنس جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة، المرجع السابق ص 136-137<sup>2</sup>

-بعث الرضا والإطمئنان في نفوس العمال الذين يعملون مسبقا أنهم سينالون الترقية بقضاء  
المدة المحددة بخدمتهم.

-إن استخدام الأقدمية من شأنه أن يدفع الإدارة الى العناية بعملية اختيار الأفراد في بداية  
التحاقهم بالخدمة اذ أن اختيار الأفراد ليس لهم استعداد متقدم معني أن يحتل هؤلاء مناصب  
في مستويات أعلى لا يؤهلهم استعدادهم الطبيعي لشغلها.

-تعتبر سنوات الخدمة من العوامل التل تساعد في تحديد قدرة الشخص و كفاءته,فالمفرد أن  
الشخص الأقدم أكثر خبرة و تجربة,مما يزيد من أهلية لشغل وظيفة أعلى.

-مراعاة الأقدمية كمبدأ عادل بشأنه رفع معنويات العاملين.

غير أن قيام الترقية على هذا المبدأ فيه من الظلم للأشخاص الذين لم يفضو مدة طويلة في  
الوظيفة الحالية و هو بذلك يقتل الاستعدادات الشخصية لديهم,,اذ ما سلموا ان من يعمل أطول  
يستفيد أكثر, كما أن الترقية على مبدأ الأقدمية و اذ سلمنا أن العامل قد اكتسبته أقدميته في  
الخدمة خبرة و مهارة, فهذا لا يعني أنها تتوافق مع متطلبات الوظيفة الجديدة كما أن هذه  
الأخيرة قد لا تحتاج الى القدرات و الخبرات خلال العمل السابق.

وبالتالي انقلب أسلوب الأقدمية الى تكريس مبدأ الروتين و إحلال الجهود في الجهاز الإداري,  
وعليه فهو معيار غير كافي لتحديد الأساس لأمثل للترقية. لذا فلا يمكننا القول أن هذا المبدأ  
صالح بصفة مطلقة هذا لكونه يخلق مشاكل تضر بحسن سير العمل، لذا يجب البحث عن

معيار آخر يكون أكثر فعالية، ويمكن للإدارة أن تتبعه لترقية موظفيها، وهذا المعيار هو معيار الكفاءة.

### الفرع الثاني : الترقية على أساس الكفاءة

تعتبر الكفاءة الأساس الجوهرية الذي يعتمد عليه نظام الترقية وفقا لهذا المعيار، والكفاءة هي مجموعته من العناصر والصفات الذاتية في الشخص منها ما يتحصل بالكفاءة الفنية والكفاءة<sup>1</sup> الإدارية وتقاس كفاءه الموظف عاده من خلال الكفاءة الوظيفية وسلوكي الاداري من حيث التزامه ومواصبتهم وسلامه قراراته حيث يحث هذا المعيار على مضاعفه انتاجهم وتحسين ادائهم ورفع مستواهم وذلك من خلال ترقية الموظف بناء على قياس درجه كفاءته التي حققها خلال ممارسته لنشاطاته وواجباته وبذلك يفتح المجال امام الموظفين ليتنافسوا في اداء وظيفتهم وتتميه مهاراتهم حتى يحقق الكفاءة اللازمة التي تؤهلهم للترقية على اساس الكفاءة يساند هذا المعيار على عده عوامل اهمها<sup>2</sup>:

-قيام نظام فعال لقياس كفاءه الموظف وهو ما يتم غالبا بأسلوب التقارير والقيام بتحديد الجهة التي تقرر الترقية وتحدد الوسائل والأساليب التي يجب عليها اتباعها لإنهاء عمليه الترقية وتقوم بتوحيد اسلوب المتابعة وتقييم الموظف من طرف رؤسائه في الوظيفة من خلال قيام بواجباته وما يأمره به رئيسه

سامي جمال الدين، منازعات الوظيفة العامة و الطعون المتصلة بشؤون الموظفين، دار المعارف الإسكندرية، مصر، 2005، ص 239، 240<sup>1</sup>

سامي جمال الدين، منازعات الوظيفة العامة و الطعون، نفس المرجع السابق ص 240<sup>2</sup>

- ان الترقية بالكفاءة تمنح الجهة الإدارية الى التعسف في استعمال السلطة والانحراف بها الى ان الإدارة تمارس سلطتها تحت رقابة القضاء الاداري الذي يقوم بالتأكد من النتيجة التي خلصت اليها الإدارة قائمه على اسس وعناصر ثابتة ومشروعه
- وجود وصف واضح ودقيق للوظيفة وذلك للتأكد من ان الموظف قام بالعمل المطلوب منه على احسن وجه وتحدد الجهات التي تخصص بإصدار قرار الترقية وتحديد الوسائل والاساليب الواجب اتباعها في اتمام عملية الترقية ومن ثم بياني طريقه الطعن في قرارات الترقية وتوحيد اسلوب متابعه وتقييم عمل الموظف من جانب رؤسائه الاداريين وتحديد مسؤوليه كل منهم ومعايير تقييمه لكل عنصر من عناصر التقرير والاستناد في ذلك الى اسس واضحة مثل التفوق في البرامج التدريبية والخبرات التي تم الحصول عليها من خلال الاعمال التي يتم القيام بها وكذلك الحصول على شهادات عملية تتصل مباشرة بعمل موظف واختصاصه .

### مزايا الترقية بالكفاءة

تكمّن هذه المزايا في:

- يعطي هذا المعيار للرؤساء الاداريين سلطات تقديرية واسعة ومطلقة في اختيار الموظفين الجديرين بالترقية يكشف معيار الترقية بالاختبار على مدى خبره الموظف في مجال العمل حيث يقوم الاختبار على اساس موضوعي عادي بعيد عن الاهواء الشخصية والاعتبارات الاخرى الترقية بالكفاءة تفتح المجال للكفاءات وشغل الوظائف من قبل اشجار العناصر ان اسلوب الترقية بالكفاءة

هو عبارة عن مكافأة للموظف الملتزم بواجبات وظيفته حيث يقوم بخلق مجال المنافسة بين الموظفين ليكونوا محالا للترقية كما يؤدي الى شغل الوظائف بأكساء الموظفين من خلال فتح المجال امام الموظفين الممتازين لتقلد المناصب القيادية يساهم هذا المعيار في رفع مستوى الإدارة وتقدمها ويخلق روح العمل في نفس موظفي ليكسب الترقية

### عيوب الترقية بالكفاءة

تتمثل هذه العيوب في:

يتطلب هذا المعيار وقتا اطولا وجهدا أكبر لوضع الاسس والمسرات لإجراء الاختبارات يفتح هذا <sup>1</sup>

المعيار الباب أمام الإعتبارات الشخصية والتي لا مناصه من وجودها في عملية التقييم كما يخلق الحقد والحسد بسبب شكوك المرؤوس في نزاهة رئيسه مما ينتج عنه ضعف قدرات الموظف وتفرغه لمهامه.

\_الترقية على أساس الجمع بين الأقدمية والكفاءة، بحيث يمكن أن تعتبر الأقدمية أساس الترقية في المراتب الدنيا وخاصة الروتينية منها كعامل حاسم أكثر من الكفاءة أن يعتمد على الكفاءة أكثر من الأقدمية في الترقية للمراكز العليا.

سامي جمال الدين، منازعات الوظيفة العامة والطعون، نفس المرجع السابق ص 240<sup>1</sup>



الأقدمية والكفاءة حيث تكسب ثقة الافراد وايمانهم بعدالة الترقية وتدل على ان عامل الكفاءة لن يساء استعماله كما يحدث في الكثير من الأحوال بل توضع مقاييس محكمة لقياسها واللجوء اليها في إقرار الترقية.

تعتمد بغض الأنظمة طريقة الجمع بين معياري الاقدمية والجدارة وتكون الترقية بالأقدمية بالنسبة للوظائف الدنيا وتكون على أساس الجدارة في للوظائف العليا وتضاف الى ذلك شروط أخرى وفقا لطبيعة الوظيفة الشاغرة وعدد المرشحين لشغلها وهو ما أخذ به المشرع الجزائري في نظام الترقية في المادة 107 من الامر 06-03 المذكور.

ومن جهة معيار الترقية في الإدارة الإسلامية، فقد كان هو الاختيار المؤسس على الصلاحية، ذلك أن الترقية كانت تمثل اختيارا جديدا، ولذا ألزم ان تعتمد في إجراءاتها على ذات المبادئ التي يستند اليها في التعيين بداية، ولذلك لم يمن للأقدمية اعتبار ملحوظ في الاختيار، إلا إذا كشفت بشكل قاطع عن صلاحية الموظف، وقتها لا يكون لها الا دور ثانوي في الإختيار.<sup>1</sup>

ولقد كان الوازع الديني يمثل في الإدارة الإسلامية مانعا قويا من الإنحراف في الإختيار، وضمانة بالغة لحصول الإصلاح(الأكفأ)على حقه مما يجعل الإختيار يجري على أسس موضوعية يصعب تحقيقها في وقتنا هذا. أما عند الفقهاء في العصور الحديثة، لقدحاولوا التخفيف من عيوب الترقية سواء بطريقة الاقدمية أو طريقة الاختيار، وذلك عن طريق ما يعرف بنظام تقرير الكفاءة.<sup>2</sup>

المادة 107 من الأمر 06-03 المتضمن القانون ال<sup>1</sup>

المادة 37 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية<sup>2</sup>

حيث تنظم القوانين الأساسية للوظيفة العامة في الدولة المسار المهني للموظفين وعالجت ذلك كالأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر أنه يخضع كل موظف، أثناء مساره المهني الى تقييم مستمر ودوري يهدف الى تقرير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة وهو ما نصت عليه المواد 97 الى 102 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية الجزائرية.

بالإضافة الى مما سبق ذكره سالفًا، نجد ان موضوع الترقية يثير الكثير من الجدل حول الأساس الأمثل الذي يمكن أن تقوم عليه في المعيار القديم المعمول به يقوم على أسس شخصية وتفضيلات ذاتية بالإضافة الى الاعتبارات السياسية والحزبية وإن كان على حساب المصلحة العامة.

وهكذا فإن الترقية لم تخضع لاعتبارات موضوعية بحيث ينظر اليه كأسلوب اداري اجتماعي يهدف الى تحقيق الصالح العام، ومن أجل القضاء على المعايير التي تطوى العمل ثم البحث على أسس علمية يمكنه الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالرتبة وهي:

- أقدمية الشخص أو عدد السنوات التي قضاها في وظيفته الحالية أو التي قضاها في خدمة المؤسسة.

- كفاءة الشخص أو نجاحه في الفترة الماضية ثم قدرته بأعباء ومسؤوليات الوظيفة الجديدة.

بإمكاننا اعتبار معيار الكفاءة من أفضل وسائل اختيار الموظفين للترقية فهو يساعد على وجود حافز للعاملين لتحسين أدائهم في أعمالهم الحالية<sup>1</sup> وهذا لكونه يستهدف و هذا لكونه يستهدف الموظفين الأكفاء للوظائف الشاغرة، فيزرع لديهم روح التنافس بينهم مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج كما وكيفا وكذلك مضاعفة الجهود في العملية الإنتاجية، ولا يأتي ذلك إلا بالعمل الجاد الذي يؤدي في النهاية الى زيادة في فعالية الإدارة و رفع الكفاية الإنتاجية<sup>2</sup>

### الجمع بين الأقدمية والكفاءة.

تعد أغلبية أنظمة الخدمة المدنية الطريقة الخاصة بالجمع بين معياري الأقدمية و الكفاءة المهنية، فمثلا فالمؤسسة تختار من بين ألف شخص أقدم العاملين، ويفصل الشخص الأطول خدمة فالوظائف الصغرى في الإدارة لا تتطلب بقدر ما تتطلب الخبرة و الممارسة التي قد اكتسبها الموظف بحكم خدمته الطويلة في الوظيفة، أما الوظائف العليا فهي تتطلب مهارات وقدرات و كفاءات عالية لا تكتسب فقط بالأقدمية و الممارسة لذلك يفضل أن تشغل هذه الوظائف عن طريق الكفاءة و الإستحقاق.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر، 2000، ص322

2-المرجع نفسه ص324.323

## المطلب الثاني أشكال الترقية

أخذت الترقية تبعا لمصادرها شكلين متميزين فهي إما داخلية وخارجية

## الفرع الأول: الترقية الداخلية

هي التي تتم داخل المؤسسة حيث تحدد المؤسسة الوظائف التي يمكن ان تشغل بالترقية من داخلها وتلك التي تملك من الخارج ومن مميزات الترقية من الداخل أنها وسيلة داخلية في المؤسسة تساعد على تأقلم العاملين وانسجامهم من حيث أن الأفراد الذين يتم اختيارهم لتوفر الشروط المطلوبة للترقية يتأقلمون أكثر من التنظيم ويشعرون بسهولة نقطه أن الترقية من الداخل تحفز أكثر على العمل وتدفع العاملين الى زياده انتاجهم ورفع روحهم المعنوية تحفز أكثر على العمل وتدفع العاملين الى زياده انتاجهم ورفع روحهم المعنوية تحفز أكثر على العمل وتدفع العاملين الى زياده انتاجهم ورفع روحهم المعنوية ويتفانون في بدل جهود أكثر اذ عملوا فان ذلك سيؤدي الى ترقيتهم كما تساهم في تحقيق الرضا عن العمل والوظيفة حيث أن امكانيه الترقى والتدرج في الوظائف والمسؤوليات ومن ثم التقدير المادي المقرون بالتقدير المعنوي بالتقدير والادبي يتردد في نفوسهم احسان احساس الرضا زياده على ذلك فان العاملين يترقون دائماً بالصعود والتدرج للوظائف العليا في نفس مؤسستهم اين يوجد زملائهم<sup>1</sup>.

علي غربي، بلقاسم سلطانية، سماعيل نفس المرجع السابق ص 128<sup>1</sup>

## الفرع الثاني: الترقية من الخارج

تميل بعض المؤسسات الى تفصيل الترقيات من الخارج وذلك حتى بحجه تنظيم الكفاءة العامة داخلها بكفاءات جديده ذلك تجنباً للجمود كما ان ملء الوظائف من الخارج قد تقلل من تكاليف التدريب نستخلص في الفصل الاول من خلال هذه الدراسة حول مفهوم الترقية في الوظيفة العمومية ومن خلال قمنا بتوضيح الترقية من حيث اهميتها شروطها واهدافها واشكالها كما تطرقنا الى الوظيفة العمومية من حيث المفهوم والمراحل تطورها في الجزائر هذا بالإضافة

الى توضيح مفهوم الوظيف العمومي وظيفه علاقه بالإدارة العمومية والحقوق والواجبات والتوظيف ومن خلال هذا الفصل توصلنا الى النتائج التالية تعتبر الترقية غايه يطمح لها الموظفون في الوصول اليها لأنها تفسح المجال امامهم للوصول الى المناصب العليا فتغرس فيها الحافز لبدل اقصى قدر من الجهاد من الجهد للظفر بالترقية والتمتع بمزاياها المادية والمعنوية فهي تلعب دورا كبيرا في الحياه المهنية للفرد والمؤسسة خصوصا في ظل الظروف الحالية وتنافس المؤسسات في السوق العالمية على اليد العاملة المؤهلة باعتبارها العامل المحفز وجالب لعدد اكبر من الموظفين ذوي الخبرة وكفاءه لمنح الموظف الدرجة التي يستحقها وفي سبيل تحقيق الترقية على مستوى الوظيفة العمومية أحاط المشرع الجزائري عمليه الترقية على مجموعة من الاجراءات والكيفيات من المعايير وبرامج متخذة فيها التي تلتزم بها جميع تفاصيلها جميع المؤسسات والإدارات العمومية لبلوغ هدفها والموانع التي تحول دون

ترقية<sup>1</sup>الموظف التي سنعرض تفاصيلها من خلال عرضنا لإجراءات الترقية في الوظيفة العمومية وموانعها.<sup>2</sup>

---

علي غربي، بلقاسمسلطنية، سماعيل نفس المرجع السابق ص128<sup>11</sup>

## خلاصة الفصل الأول:

من خلال دراستنا لهذا الفصل خلصنا أن الترقية تعد من أهم المزايا التي يحصل عليها الموظف العام اثناء الخدمة الوظيفية, لأنها ترفع الموظف في السلم الوظيفي مما يؤدي الى تزايد تبعاته و سلطاته فيصبح في أعلى الهرم الوظيفي, لذا تطرقنا الى مفهوم الرقية وأهميتها و أنواعها و شروطها وكذا معايير الترقية و أشكالها توصلنا إلى أن الترقية مهمة بالنسبة للموظفين في حياتهم المهنية, بحيث يطمح كل موظف إلى تقلد أعلى المناصب في الوظيفة الإدارية, و هذا ما يحقق له الإطمئنان و الأمن و الاستقرار العائلي, و يحقق له الأهداف التي سطرها خلال حياته, و هذا ما يحفز الموظف على تقديم قصارى جهده و حسن التسيير و الانضباط و ابتكاراته و خبراته, و هذا ما ينعكس على الإدارة بالإيجاب في التطور.

وقد وضع المشرع الجزائري عدة نصوص قانونية وفي كل حقبة زمنية يقوم بإدخال تعديلات تتماشى مع نظام الترقية، التي تطرقنا إليها في الفصل الأول وتبقى إجراءات و موانع الترقية والرقابة عليها وهذا ما سنتطرق اليه في الفصل الثاني.

# الفصل الثاني



## المبحث الاول

### اجراءات الترقية

تمر عملية الترقية للموظف من رتبة الى رتبة أعلى مباشرة وفق عدة مراحل واجراءات وكذلك عملية ترقية الموظف العمومي في الدرجة بعدة درجات متعلقة بالإدارة المستخدمة وأخرى تختص بها اللجنة المتساوية الأعضاء وهذا ما سنتطرق اليه في مطلبين **المطلب الأول**

### اجراءات الترقية في الرتبة

تتم اجراءات الترقية بعده طرق طبقا للتنظيم معمول به.

## الفرع الأول

### اجراءات الترقية على أساس الشهادة

فهي تتم بناء على طلب الموظف مرفوق بالشهادة والمؤهلات المتحصل عليها قيد العمل الى الإدارة فيتم ترقيته الى رتبة أعلى مباشرة في حدود المناصب المالية المتوفرة خلال السنة الحالية

## الفرع الثاني

### اجراءات الترقية عن طريق تكوين متخصص

نجد انها تخدع لنفس الاجراءات الخاصة بالترقية على اساس الشهادات دون تقديم طلب لأن الإدارة هي التي نظمت التكوين بناء على برنامج واحتياجاتها لتي وظفتها للترقية وتتم الترقية بقرار فردي للموظف المعين التي تتوفر فيه الشروط.

## الفرع الثالث

### اجراءات الترقية عن طريق الامتحان او الفحص المهني

نظرا لأهمية الامتحان في عملية الترقية فإن ترقية الموظف العام عن طريق الامتحان تمر بمجموعة من الإجراءات لا يمكن تجاوزها سواء من قبل الإدارة أو من قبل الموظف<sup>1</sup>

المادة 107 الفقرة الثانية<sup>1</sup>من الأمر 03-06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،  
الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16/07/2006، ص 10

يجب الإشارة إلى أنه لا يمكن الحديث عن الامتحانات أو المسابقات أو الفحوص المهنية إلا بعد إدراجها في المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية، وهذا تبعا بما جاءت به المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012 الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاته

فالمؤسسة أو الإدارة العمومية بمجرد تبليغها مدونة ميزانية السنة المعنية، تشرع تحت السلطة الوزير المعني في فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، وفي هذا الإطار وبغض النظر عن النسب المحددة في القوانين الأساسية الخاصة حسب احتياجاتها وخصوصياتها، مع اعلام السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لذلك،

وتجدر الإشارة إلى أن المناصب المالية سالفه الذكر يتم الإبقاء عليها لمدة 12 شهر بعد انتهاء السنة المالية المعنية وهذا حسب مقتضيات المادة 05 من المرسوم 12-194 فقبل فتح المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني أو الشروع في عملية الترقية الداخلية يتم تحديد المناصب المالية الشاغرة وتوزيعها بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين ويبلغ حسب حالته إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة للوظيفة العمومية في أجل 10 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه.

حيث لا يمكن إجراء أي ترقية في غياب تلك المناصب سالفه الذكر، وإن جرت الترقية في هذه الحالة يعد قرار الترقية باطلا وبدون أثر بعد ذلك يتم فتح مسابقات وامتحانات والفحوص المهنية.

#### الفرع الرابع

#### إجراءات الترقية عن طريق الاختيار

تقوم الإدارة بإحصاء الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية للترفيه عن طريق الاختيار بعد المصادقة على المخطط السنوي للموارد البشرية والذين يجتوبون أقدمية عشر سنوات عن طريق التسجيل في قائمه التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء في حدود 10% لكن<sup>1</sup>

الأمر 06 03 تراك مدها لأقدمية خاضعة للقوانين الأساسية الخاصة طبقا للمادة 107 الفقرة

الثالثة منه على سبيل الإختيار عن طريقة التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساويات الاعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة وتتم هذه الترقية الى غاية 31 ديسمبر من السنة الماضية تجمع فيها كل ملفات الموظفين ويتم نشر هذه القوائم في مكان العمل ويمكن الطعن فيها بالنسبة للموظفين الغير مسجلين وتتوفر فيها الأقدمية المطلوبة وبعد دراسة هذه الطعون من قبل الإدارة حسب الاسلاك والرتب وفق ترتيب حسب درجه الاستحقاق مع الاخذ بعين الاعتبار الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية وبعدها يتم استدعاء اعضاء اللجنة المتساويات الاعضاء مع تحديد جدول الأعمال ويوم الاجتماع وبعد دراستها وفحص هذه القوائم حسب الجداول الخاصة بالترقية يتم تنقيط حسب كل حالة

تاريخ أول تعيين في الرتبة الحالية تعبر عن الأقدمية المطلوبة.1-

التعيينات في المناصب العليا او الوظائف العليا التي تقلدها الموظف.2-

العقوبات التي تم تسليطها على الموظف.3-

تاريخ الدرجة في الرتبة.

نفس المرجع السابق<sup>1</sup>

## المطلب الثاني

### إجراءات الترقية في الدرجة

يتم تنفيذ الترقية وإتمامها على الوجه الأكمل بعد توافر الشروط اللازمة لها والمدة وفق القوانين المعمول بها وتحديد الأسس والمعايير الواجب احترامها تقوم الإدارة المستخدمة بإجراءات هامة كفيلة لجعل عملية الترقية أكثر موضوعية وشفافية من الناحيتين الشكلية والقانونية وهي التقيط<sup>1</sup> التسجيل في شروط الترقية.

-التقيط.

-التسجيل في شروط الترقية.

---

لمادة 84 من المرسوم 59/58 المؤرخ في 23/03/ و 1985 المعدل و المتمم للقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادر في 24 مارس 1985.

## الفرع الأول

### إجراءات التنقيط

كل موظف مرسم ومتحصل على الدرجة الأولى له الحق في النقطة السنوية اذا يخدم أثناء قيامه بالخدمة لدى فإن صلاحية التنقيط الذي يتم من السلطة التي لها صلاحية التعيين هي التي تمارس صلاحية التنقيط وذلك بناء على اقتراح الترتيب السلمي للموظف طبقا لنص المادة 85 من المرسوم رقم 59 /85 بعد استشارة المسؤول المباشر على الموظفين حسب السلم الإداري, وبالتالي فهو الجدير بملاحظاته وتقييمه والنقطة التي تثبت القيمة المهنية للموظف

وطريقة أداء خدمته حيث يرتب الموظفين على شكل مجموعات حسب نقط التقييم المقدمة من طرف السلطة المختصة وعلى ضوء هذه النقاط والتقديرات يتم تحديد المدة التي سيرتب فيها كل موظف حسب المدد الثلاث دنيا، متوسطة، قصوى بحيث يقوم رئيس المصلحة بوضع جدول التنقيط المرقم من 0 الى 40 للموظف المعني، حسبما نصت عليه المادة 84 من المرسوم 59 /85 واصبح في القانون الجديد التنقيط رقم صفر الى 20 وتحضير بطاقات التقييم السنوي لجميع الموظفين باقتراح من الرئيس السلمي، توفر الترقية في الدرجات تتضمن تقديراته ومؤهلاته ومعارفه وأسلوبه في العمل والتي تتوفر فيها ومقدره الموظف على اداء مهامه. ويبلغ الموظف بالنقطة ويطلع عليها ثم يوقع على استمارة التنقيط وله الحق في طلب توضيحات او تقديم ملاحظاته كتابيه اما تقدير العام فليس له الحق في طلب اعاده النظر في النقطة المرقمة في حالة اعتراض الموظف عليها كما للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء انت تطلع على التقدير العام. أما الموظفين المنتدبين لديهم اجراءات أخرى يتم تنقيطهم من هذه الأخيرة من الإدارة المستقبلية وترسل بطاقات التنقيط الى اداراتهم الأصلية وتتم هذه العملية في اخر كل سنة ماليه اي 31 ديسمبر تقوم مصلحة الموظفين بفرز كل ملفات الموظفين التابعين لها وهذا قصد ملئ بطاقات التنقيط السنوية لكل موظف مع مراعاة تاريخ الاستفاداة من الترقية في السنة الماضية<sup>1</sup>

والاخذ بعين الاعتبار توفر المدة الدنيا للترقية الذي يأخذ في الحسبان العقوبات المسلطة على الموظف والغيابات وقرار الأقدمية اخر درجة تقدم بطاقات التنقيط مرفقه بقرار اخر درجة لكاتب اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء للدراسة والمصادقة واعداد محضر يتم الامضاء عليه

<sup>1</sup> المادة 84 من المرسوم 59/85

من طرف المسؤول الذي له صلاحية التعيين تقوم مصلحة الموظفين بإعداد القرارات الفردية لكل موظف تم ترقيته حسب المدد الثلاث.

### الفرع الثاني: التسجيل في قوائم الترقية

تكون المصادقة على قوائم التأهيل من قبل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ويتم اعداد محضر يمضي عليه الرئيس الذي له صلاحية التعيين، ويقوم بإعداد قرار فردي لكل موظف

تم ترقيته الى منصب أعلى بعض الاستثناءات في الرتبة هناك حالات يستثنى فيها التقطع لبعض الموظفين وهي كالاتي:

(1) الموظفين الذين يشغلون مناصب عليا ووظائف عليا يتم ترقيتهم في المدة الدنيا.

(2) الأشخاص المتربصين في فترة التجريب.

ويكون هذا بعد حصول الموظف على قرار الترقية في الدرجة الأعلى مباشرة يعاد تصنيفه وفقا للرقم الاستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية ويحتفظ بباقي الأقدمية في رتبته الأصلية ,وقد نصت المادة 15 من المرسوم الرئاسي رقم 304 07 "يعاد تصنيف الموظف الذي رقي لرتبة أعلى في الدرجة الموافقة للرقم الاستدلالي للدرجة التي بحوزته في رتبته الأصلية ويحتفظ بباقي الأقدمية ويؤخذ في الحسبان عند الترقية في الرتبة الجديدة" ويتم تطبيق الموظفين انطلاقا من المجموعات الأربعة المنصوص عليها في المادة 8 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية, كما حددت المادة 2 من المرسوم الرئاسي 304 07 الإطار المرجعي الذي يوزع ضمنه الموظفون على المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف والكيفية<sup>1</sup>

لمادة 130 من المرسوم (ملغى) رقم 95/85

التي يرتبون بها وكذا الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي الأقصى الخاص بكل صنف من الأصناف السبعة عشر (17) والأقسام الفرعية السبعة التي تتضمنها السلسلة الاستدلالية للمرتبات.

ويتضمن كل صنف وكل قسم فرعي 12 درجة تتم فيها ترقية الموظف بصفه منظمة من الدرجة الى الدرجة التي تعلوها حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة وتجدر الإشارة الى ان نظام التصنيف اقل كذلك مبدأ احتساب الخبرة المهنية التي قد يكون الموظف اكتسبها قبل ترسيمه وذلك بمعدل 1.4% من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في الإدارات والمؤسسات العمومية 0.7 من الراتب الأساسي من كل سنة نشاط في قطاعات أخرى، بترتيب مناصب العمل والوظائف والأسلاك في إحدى الأصناف والأقسام المذكورة ومن هنا نستخلص أن الدرجة في مفهومها تطابق تعويض الخبرة او

الأقدمية عن فترة ممارسة عمل في الصنف والقسم الذين رتب فيهما العمل أو الوظيفة او السلك وتسطر الترقية بالدرجات من الناحية العلمية عن زياده استدلالية تضاف الى الرقم الاستدلالي الذي يكون في حوزة الموظف وقت ادراجه في الجدول السنوي للترقية وبالإمكان أن يساوي المبلغ الأقصى لتعويض الخبرة بنسبه 50% من الأجر الأساسي وبتجسيد تثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في ترقيته الى درجة أعلى من إكتساب نقاط الرقم الاستدلالي تضرب في قيمة النقطة الاستدلالية 45 دينار جزائري وتضاف الى راتبه كما يمكن أيضا ترقية الموظف المنتدب طوال مده انتدابه ان يرقى في رتبته الأصلية في الدرجة على أساس المدة المتبوعه وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 96 من المرسوم التنفيذي 85 59 كما اشارت اليه المادة 133 من الأمر



06- 03 حيث نصت على الانتداب هو حالة الموظف الذي خارج سلكه الاصيلي وادارته مع مواصلة استفادتهم في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات كما أن الموظفين الذين تابعوا دورات تكوينية يمكن ترقيمهم في الدرجة بحيث<sup>1</sup> ان تمنح الدرجة اضافية للموظفين الذين تحصلوا على دوره تكوينية بغرض تحسين المستوى او تجديد المعلومات لمدته تسعة أشهر او أكثر في الجزائر أو خارج الجزائر وهذا طبقا لما جاء في نص المرسوم رقم 96 92 المؤرخ في 03-03-1996 متعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم كما منح المشرع امتيازات خاصة للموظفين الذين يمارسون مهامهم في بعض مناطق التراب الوطني حيث يستفيدون من تخفيض الأقدمية للإلتحاق برتبة أعلى بالمنصب العالي والترقية في الدرجة وهذه الامتيازات تتراوح بين شهرين وستة اشهر حسب المنطقة طبقا للمادة 78 من المرسوم التنفيذي رقم 95 300 المؤرخ في 9/10/1995 كما يرى ايضا الموظف الذي شغل منصب الي او وظيفته عليا في الدولة من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المادة الدنيا خارج النسب المنصوص عليها في المادة 12 و 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07- 304 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم<sup>2</sup>.

المادة 96 من المرسوم التنفيذي 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المعدل و المتمم للقانون الأساسي النموذجي لعمال

المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادر في 25/03/1985.<sup>1</sup>

<sup>2</sup>- نفس المرجع السابق

### المبحث الثاني: موانع الترقية والرقابة عليها

لقد حصر المشرع الجزائري الموانع التي تحول دون ترقية الموظف العام في نوعين وكما اخضع الإدارة الى الرقابة وهذا لكي لا تصبح قراراتها منسوبة بعيوب سمعتها بعدم المشروعية ولد سنتطرق الى هذا في هذا المبحث الى مطلبين الاول يتكلم عن موانع الترقية والمطلب الثاني يتكلم عن الرقابة على اجراءات الترقية<sup>1</sup>..

#### المطلب الأول: موانع الترقية

قد يصدر عن الموظف اثناء مساره المهني اخطاء تأديبيه تستوجب المسائلة وتوضع بعض العقوبات التأديبية وغيرها فيجب ان يكون الموظف من ذوي استحقاق لهذه الترقية ونقسم هذا المطلب الى ثلاثة فروع الإحالة الى المحاكمة في الفرع الأول و العقوبات التأديبية في الفرع الثاني ويكون الفرع الثالث حول النقل كمانع من موانع الترقية .

#### الفرع الاول: المتابعة الجزائية

تكون المتابعة الجزائية مع اجراء وقائي يتم بصدور قرار الإحالة من الجهة المصدرة لقرار التعيين فأحالة الموظف الى المحاكمة هي مانع يحول دون امكانية ترقيته وحسب ما أكده المشرع في النصوص القانونية فإن الموظف يحال الى المحاكمة حسب الخطأ الجسيم الذي ارتكبه, فالنصوص القانونية رأّت ان احالة الموظف الى المحاكمة هي مانع يحرمه من الترقية, وعلى هذا فاذا كان الموظف في مرحلة التحقيق ولم يتعدها بعد يجوز ترقيته خلال هذه المرحلة, هذا لأن مداول الإحالة لا يمكنه أن يسعى ليشمل التحقيق وهذا لعدة أسباب من بينها ان المتابعة الجزائية هي فقط صورة من صور التصرف في التحقيق الذي قد ينتهي اما بالحفظ أو بتوقيع جزاء اداري .

بما ان قرار الترقية يكون صادرا من طرف الإدارة العامة تجاه الموظف العام, ومنه فإن الجهة القضائية المختصة في منازعة هذا القرار, هي المحكمة الإدارية طبقا لأحكام المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تنص على أن: <sup>1</sup> «المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية, تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو احدى المؤسسات العمومية ذات صبغة إدارية طرفا فيها.

كما تختص المحاكم الإدارية كذلك بدعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية،

البلدية والمصالح الإدارية الأخرى،

المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية،

دعاوى القضاء الكامل،

القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة.

تتمثل هذه الدعاوى ضمانا أساسية لمبدأ المشروعية الإدارية, حيث تمكن جهة القضاء المختص من ممارسة الرقابة على الإدارة العامة مصدرة القرار في حال ما إذا ثبت الخرق من الإدارة العامة فتقضي المحكمة الإدارية بإعدام القرار المطعون فيه أو إقرار مسؤولية الإدارة مع التعويض عن العمل الضار.

المادة 800 من القانون رقم 09/08, المؤرخ في 25 فيفري 2008 الذي يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية, العدد 21 الصادر في 23 أفريل 2008.

هذا فيما يخص الاختصاص النوعي، الذي يعتبر شرطا أساسيا في قبول الدعوى أمام هيئات القضاء الإداري.

وهو ما تم تأكيده في مقتضيات الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية بقالمة رقم 13-00472، الصادر بتاريخ 04-03-2014.

حيث أن المدعى برهمية عبد الحميد رافع دعوى بواسطة محاميه الأستاذ نعمون عبد العزيز، المدعى عليه وزير الصحة و السكان قائما في حق مديرية الصحة لولاية قالمة، ويلتمس الحكم بإلزام المدعى عليه بتنفيذ المقررة الصادرة بتاريخ 29-12-2011، تحت رقم 5374،

عن مديرية الصحة والسكان بولاية قالمة، المتضمنة تعويض الخبرة المهنية للمدعي بعنوان السنوات المقضية في قطاع الإدارة العمومية من 01-12-1996 إلى 31-12-2010 وتمكينه من مستحقاته المالية المترتبة عن هذه المقررة ومن تعويض قدره 200000 دج

حيث أن المدعى عليها مديرية الصحة والسكان لولاية قالمة دفعت بواسطة محاميتها الأستاذة بلقاسمي فهيمة ملتمسة الحكم برفع الدعوى لعدم التأسيس.

حيث ثبت للمحكمة بعد المداولة قانونا و بعد الإطلاع على المستندات المرفقة بالملف، أن المدعي يلتمس من خلال دعوى الحال إلزام المدعى عليها بتنفيذ المقررة رقم 5374 المشار إليها أعلاه إلا أنه الثابت أن هذه المقررة صدرت عن الوزير وبالتفويض منه مدير الصحة و السكان مما يجعل من هذه المقررة صادرة عن سلطة مركزية و التي تخرج دائرة اختصاص الحال عن النظر فيها بسبب عدم الاختصاص النوعي لها طبقا لأحكام المادتين 800 و801 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية مما يتعين و الحالة هذه التصريح بعدم قبول الدعوى شكلا لعدم الاختصاص النوعي.

يتحدد الإختصاص الإقليمي وفقا لما نصت عليه المادتان 37 و38 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وبالتالي يؤول الإختصاص الإقليمي في المنازعات التي تتعلق بالترقية إلى الجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه.

غير أن المحكمة الإدارية تصدر بشأن قرار الترقية أحكامها نهائية حائزة على حجية الشيء المقضي فيه، بل أن أحكامها ابتدائية قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة.

### -مجلس الدولة

يعتبر مجلس الدولة الهيئة الوطنية العليا في النظام القضائي الإداري الجزائري، فهو هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية.

حيث يختص مجلس الدولة بالرقابة على مختلف القرارات المعروضة عليه بما فيها قرار الترقية، بناء على دعوى ترفع من ذوي المصلحة و الصفة كدرجة ثانية لأحكام<sup>1</sup> المحكمة الإدارية و كدرجة أولى و أخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية و الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية.

### الفرع الثاني: العقوبات التأديبية

إذا ارتكب الموظف مخالفة إدارية أو مالية فإنه يخضع للتحقيق الذي يتعدى الى باقي الموظفين فيتم استجوابهم على أساس ارتباطهم العملي بذلك الموظف حتى تحدد المسؤولية بينهم ففي هذه الحالة قلنا أن التحقيق يمنع الترقية، يعني كل من تم استجوابه

من موظفين تمنع ترقيتهم, رغم تبيوت أية تهمة محددة لهذا الأمر كله, جمع بيانات خاصة بالوقائع المسندة إلى الموظف المتهم والتي هي محل التحقيق.

أما في حالة التحقيق مع الموظف، فقد يتم وقفه عن العمل, بحيث ينتج ذلك الوقف منع الترقية واستنادا للأمر رقم 06-03 الذي سبق ذكره: "يشكل تخلي عن الواجبات المهنية, أو المساس بالإنضباط, وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا, ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية" فمن خلال هذه المادة, يجوزبل للإدارة السلطة التقديرية الواسعة بتسليط احدى العقوبات التأديبية على كل موظف مقصر في أداء واجباته و التزاماته المهنية أو مغل و مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقة العامل حفاظا على الأمن و الاستقرار<sup>1</sup>

داخل هذه الإدارة "ويتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ و الظروف التي ارتكب فيها و مسؤولية الموظف المعني و النتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيد من المرفق العام".

وقد صنفت العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة الى (04) درجات

لا لتعيين هي نفسها السلطة التي تتخذ الإجراءات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة الى أربع درجات:

الدرجة الأولى (01):

-التنبيه،

نفس المرجع السابق<sup>1</sup>

-الإنداز الكتابي،

-التوبيخ

ب-الدرجة الثانية (02):

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام

- الشطب من قائمة التأهيل

ج-الدرجة الثالثة (03):

- التوقف عن العمل من (04) إلى ثمانية (08) أيام

- التنزيل من درجة الى درجتين،

- النقل الإجباري

د-الدرجة الرابعة (04):

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

-التسريح<sup>1</sup>

الجدول رقم 02: يحدد تصنيف الأخطاء التأديبية وأنواعها

المادة	تعيين الخطأ	درجة الخطأ
178	كل اخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح	أخطاء الدرجة الأولى
179	المساس سهوا أو اهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها	أخطاء الدرجة الثانية

	في ال مادتين 180 و 181 أدناه.	
180	<p>تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلا تأدية مهامه. رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبط بوظيفته دون نبرر مقبول، إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية، استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض خارجة عن المصلح 1</p>	أخطاء الدرجة الثالثة
181	<p>اتلاف ووثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف بالترقية، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير ت المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.</p>	أخطاء الدرجة الرابعة

ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك فإنه يمكن للقوانين الأساسية الخاصة أن تتص على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع (04) المنصوص عليها في المادة 163 أعلاه، فتتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة



الأولى(01) من الدرجة الثانية(02) بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، وحتى العقوبات من الدرجة الثالثة (03) و الرابعة(04) تتخذ بقرار مبرر، لكن بعد أخذ رأي الملمز من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب عليها البت في القضية المطروحة .

أما العقوبات التي نص عليها المشرع الجزائري فهي: «يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية و في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار يحفظ في ملفه الإداري وفي حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة (04)، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً بحيث

يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي.<sup>1</sup>

إذا اتخذت في حق الموظف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة (04) أو إذا تم تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.

يوقف الموظف الذي كان محل متابعات جزائية فوراً من منصبه يمكنه أن يستفيد من الإبقاء على جزء من راتبه الذي لا يتعدى النصف خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف، ويستمر الموظف في تقاضي مجمل منحه العائلية بالطبع الوضعية الإدارية لهذا الموظف لا تسري إلى أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً.

وطبقاً لنص المادة 130 من المرسوم الملغى رقم 59/85، فإن مدة الوقف هي شهرين مع تقاضي الموظف لمنحة عائلية دون مرتبه، وإن نجد أن المادة 173 من الأمر رقم 03-06 ولم تحدد مدة الوقف رغم الإشارة في الفقرة الثانية إلى فترة التوقيف

<sup>1</sup> المادة 130 من المرسوم الملغى رقم 85/ المؤرخ في 1985/03/23، المعدل و المتمم لقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادر في 24 مارس 1985.

المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، غير أنه لم يرد أي تحديد بشأنها في الفقرة المحال إليها، ويعني ذلك إبقاء المشرع على المدة نفسها والتي هي شهرين (02). كما أنه في ظل المرسوم الملغى 85-95 كان الموظف لا يتقاضى أي راتب في حال توقيفه عن العمل وهذا ما يشكل إجحافاً في حقه، لكن تغير ذلك وتداركه المشرع في ظل القانون الجديد.

وحسب المادة 175 من الأمر رقم 06-03، فإن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة (03) أو الرابعة (04) يمكنه تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد (01) ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.

واستناداً للمادة 176 من الأمر رقم 06-03 دائماً، فإن الموظف الذي كان محل عقوبة من درجة الأولى (01) أو الثانية (02)، يمكنه طلب إعادة الاعتبار الذي يمحي كل أثر للعقوبة من ملفه، من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة<sup>1</sup> من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، ويكون رد الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين (02) من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، لهذا الموظف إذا لم يتعرض لعقوبة جديدة.

### الفرع الثالث: النقل الإجباري

<sup>1</sup> 175 من الأمر 06-03

176 من الأمر 06-03

هو إجراء تأديبي يؤدي الى نقل الموظف من مكان عمله الى مكان آخر، ويترتب عليه تغيير مجال العمل و الإقامة، وتكيد الموظف المصاريف المالية، وقد يكون النقل نوعيا أو لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية و هذا ما ينطوي عليه هذا النقل من تعديل في الاختصاص الوظيفي وفي بعض الأحيان التغيير الكامل للوظيفة ذاتها، وقد صنفها المشرع الجزائري في الدرجة الثالثة طبقا للمادة 163 من الأمر 06-03 بالنقل الإجمالي بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمع كمجلس تأديبي مع مراعاة ما هي الأخطاء المهنية التي حددها المشرع تحت الدرجة الثالثة في المادة: 180 من نفس الأمر المذكور أعلاه.

من المسلم به أن الإدارة يقع على عاتقها إصدار قرار 1 ترقية الموظف في حال استفتائه لجميع شروطها وانتفاء موانعها عنه، غير أن الإدارة قد ترتكب بعض الأخطاء، بحسن أو سوء نية وفي كلتا الحالتين ينجم عنها عيوب في قراراتها تنتهكها بعدم المشروعية، وبالتالي لابد من أن تصدر قراراتها في نطاق مبدأ المشروعية، وأن تخضع جميع أعمالها للرقابة، وذلك تطبيقا لمبدأ سيادة القانون، فالقرارات الإدارية تعتبر من أهم وأكثر الوسائل التي تستخدمها الإدارة في تسيير شؤونها، فهي أداة من أدوات التعامل اليومي لها، وبموجبها تنشئ وتعديل وتلغي المراكز القانونية للموظفين.

ومما لا شك فيه، أن الموظف يسعى دائما لتحسين مساره الوظيفي عن طريق الترقية، لما تحققه<sup>1</sup>

له من مزايا مادية ومعنوية، وبالتالي فإنه في أحوج مما يكون إلى الرقابة إلى رقابه قانونية فعالة، والتي تؤدي بالحفاظ أو الدفاع على حقوقه، وتكفل عدم تمكين جهة الإدارة به، خاصة في

المجالات التي تتمتع فيها بسلطه تقديرية واسعة في الترقية, وذلك من خلال توفير جملة من الضمانات.

### مطلب الثاني الرقابة على اجراءات الترقية

الرقابة الإدارية هي الرقابة التي تباشرها الإدارة بنفسها، فهي بذلك رقابة ذاتية وتأخذ أحد الشكلين، فقد تمارس سلطة الرقابة على القرارات الإدارية وذلك في حالة ما تقدم المتضرر من القرار ملتصقا من الإدارة إعادة النظر في قرارها والعدول عنه سواء كان بتعديله او بإلغائه أو سحبه ..... الأخره غير أن الإدارة العامة بصفتها مصدره للقرار لا تتمتع بالحرية المطلقة بحكم انها هي كذلك تخدع للرقابة من قبل أجهزة أخرى أعلى منها.

الرقابة الإدارية أمر لازم بغير شك في كل دولة قانونية يسود فيها مبدأ المشروعية, فإذا كان يعني خضوع الكافة في الدولة لأحكام القانون فإن خضوع السلطات الإدارية لأحكام القانون ولقواعد المشروعية بمصادره المختلفة هو المحك الحقيقي او المعيار الاساسي لسياده المشروعية في اي دولة في الرقابة من هذا النوع تمارس من خارج الهيكل القضائي للدولة سواء كان الهيكل موحدا او إزدواجيا وبمعنى آخر تمارس الرقابة غير القضائية بمعزل عن القضاء العادي أو الإداري

ويقصد بالرقابة الإدارية بصفة عامة"النشاط التي تقوم به الإدارة أو هيئات أخرى لمتابعة العامرين في القيام بعملهم والتأكد من ان الأعمال التي تمت مطابقة للمعادلات الموضوعة لإمكان<sup>1</sup>

تنفيذ الأهداف المقررة في الخطة العامة للدولة بدرجة عالية من الكفاية وفي حدود القوانين واللوائح والتعليمات لا مكاني اتخاذ الاجراءات اللازمة لمعالجة الانحراف سواء بالإصلاح او بالتوقيع الجزائر المناسب.

نفس المرجع<sup>1</sup>

ومن الجدير بالذكر، أن ما يعنينا في هذا الصدد هو الأجهزة الإدارية الداخلية المخولة بصلاحيات الرقابة الإدارية على قرارات الترقية، والتي أقرها المشرع الجزائري بموجب احكام الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

#### الفرع الأول: السلطة التي تتولى إجراءات الترقية

لا يمكن تصور استعادة الموظف من الترقية دون صدور قرار عن جهة إدارية مختصة والذي يترجم افصاحها عن إرادتها الملزمة وفق السلطات المخولة لها قانونا لحدوث الاثر القانوني متى كان جائزا ممكنا كما انه من حق كل مواطن او مواطنه في اي بلد كان المشاركة في تسيير الشؤون العمومية وهذا ما جسده نصوص قانونية عدة مثل في الجزائر الأمر 03-06 وديباجات دساتير الدولة كدستور 2016 مثلا

وجاء في الامر 03-06 انه تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء لجان الطعن لجان تقنية.

#### أولا مفهوم اللجان المتساويات الأعضاء

استنادا لنص المادة 46 من الأمر رقم 03-06 فإن المشرع أعطى مسائل استشارية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية الخاصة بحياة الموظفين المهنية بالإضافة الى اجتماع اللجنة لجنة ترسيم وكمجلس تأديبي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء هيئه استشارية استخدمها نظام الوظيفة العمومية بغرض اقحام الموظف في تسيير حياته المهنية والحرص على تطبيق الحسن للنصوص القانونية وكذا على عدالة سلطتها التقديرية وفقا للإجراءات والضوابط المحددة في قانون الوظيف العمومي تتشكل هذه اللجان من أعضاء ممثلين للموظفين وآخرين ممثلين للإدارة وبعده متساوي وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين لقد نصت

المادة 93 من الأمر رقم 06-03 اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على أنها تنشأ اللجان الإدارية المتساويات الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تساوي مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والادارات العمومية ويعني ذلك أن هذه اللجان وكشرطاً أساسياً لقيامها تنشأ لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك فهي بمثابة ضمان من الضمانات المتاحة للموظف العام في مواجهة الإدارة العامة<sup>1</sup>

وكونها ذات سلطة على الموظفين فإنها المخولة للحد من تجاوزات الإدارة العامة في المجالات كلها ومنها مجال الترقية وتضم عدداً متساوياً من ممثله الإدارة والأعضاء المنتخبين وتعيينهم يكون كما يلي يعين ممثلي الإدارة في أجل 15 يوم من تاريخ إعلان نتائج الانتخابات الخاص بممثلي المستخدمين بقرار من الوزير المعني فيما يخص اللجان الإدارية المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية وقرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية أو المؤسسات العامة المحلية فحسب المرسوم رقم 84 10- والمحدد الاختصاصات اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها يجب اختيار ممثلي الوزارات سواء كانت دائمين أو اضافيين من بين مستخدمي الإدارة المعنية على الأقل في سلك مساوي لسلك المتصرفين الإداريين أو سلك مماثل وفي حال عدم كفيته عدد المتصرفين يمكن تعيين ممثل الإدارة من الاعوان المرسمين في السلك الاول مباشرة وبالنسبة لممثلي المستخدمين فقد حدد المرسوم رقم 84 10 الشروط الواجبة للانتساب الى اللجان المتساوية الاعضاء تشمل اللجان المتساوية الاعضاء عدداً متساوياً من ممثلي الإدارة والممثلين الذين ينتخبهم الموظفون وينتخب ممثله والموظفين حسب الكيفيات التي حددها المرسوم رقم 55-69 المؤرخ في 13 ماي 1969

وللتعرف أكثر على هذه اللجنة الإدارية كجهاز رقابي على قرارات الترقية، لابد لنا من بيان نطاق عملها، ألياتها ومدى نجاعة رقابتها من خلال هذا الفرع.

أحكام المادة 93 من الأمر 06-03<sup>1</sup>

## ثانيا: عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كجهاز رقابي على قرارات الترقية

يتجلى النطاق الرقابي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، في مجالين حساسين يتعلقان بالمسار الوظيفي للموظف، فالى جانب أنها هيئة مشاركة، أي اشارك الموظف في تسيير حياته الوظيفية، نجدها كهيئة استشارية، لتسيير المسار الوظيفي للموظف كما تستشار أيضا في المجال التأديبي.

**1- مهام اللجنة المتساوية الأعضاء للترقية في الدرجة:** تدرس اللجنة المتساوية الأعضاء جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية المعد إلى غاية 31 ديسمبر من السنة السابقة، وبعد هذه الدراسة يحرر كاتب اللجنة محضر اجتماع الذي يمضي عليه جميع أعضاء اللجنة، وبعدها يقدم قرار المصادقة على المحضر إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين لتوقع عليه، وعندما تنتهي العملية هذه يستخرج نسخ قرارات الترقية الفردية لكل موظف وإبلاغها للمعني.

**2- مهام اللجنة المتساوية الأعضاء للترقية في الرتبة:** تقوم الإدارة بدراسة دقيقة يتم من خلالها وضع قوائم التأهيل التي تتوقف في 31 ديسمبر للسنة التي تسبق السنة المالية -تشهر حسب الرتب والأسلاك في أماكن العمل المناسبة.<sup>1</sup>

-تمتد المدة القانونية للإشهار وإطلاع أغلبية المترشحين عليها، ويمكن دراسة الطعون إن وجدت خاصة الغير مسجلين في القوائم هذه، التي تعد حسب درجة الإستحقاق وكذا الأخذ بالأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية.

## 1- نطاق رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09، الصادر في 02 مارس 1982، ص 1457<sup>1</sup>

حصر المشرع الجزائري نطاق رقابة اللجنة المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي في الحالات التالية:

-في حالة ارتكاب الموظف لأخطاء من الدرجتين الثالثة والرابعة، وذلك باجتماعها كمجلس تأديبي.

-في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم، واتخذ في حقه إجراء التوقيف التحفظي.

-في حالة الموظف المتابع جزئيا.

وعليه، فإن العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، وإجراء التوقيف التحفظي يعد المجال الخصب لرقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما العقوبتين من الدرجة الأولى والثانية مستثناة من رقابتها، وتبقى من اختصاص السلطة المخولة بصلاحيات التعيين.

## 2- نطاق رقابة اللجنة المتساوية الأعضاء خارج المجال التأديبي

باستقراء أحكام الأمر رقم 06-03، المتعلقة برقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على المسار الوظيفي للموظف، نجد بأن المشرع الجزائري اقر لها رقابة على شروط الترقية من خلال دراسة ملفات الموظفين، وذلك على اعتبار أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين ملزمة على تكوين ملف إداري لكل موظف، على أن يتضمن مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادات و المؤهلات والحالة المدنية و الوضعية الإدارية له، ويتم تسجيلها و ترقيمها و تصنيفها باستمرار، حتى تتمكن هذه اللجنة الإدارية من استغلال هذا الملف الإداري لتسيير الحياة الوظيفية للموظف عن طريق بسط رقابتها عليه في نطاق يملية عليها مبدأ المشروعية على النحو التالي:

أن الموظف لم يستفد من إحدى الوضعيات القانونية الأساسية التي تشكل موانع للترقية الممثلة في وضعية الإحالة على الاستيداع، ووضعية خارج الإطار،

-أن ملف الموظف خال من الغيابات سواء كانت المبررة أو غير المبررة، أو تلك المرخصة وغير مدفوعة الراتب.



أن الموظف لم يحصل على تقييم منخفض، التأكد من الموظف لم يستفد من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.

وبناء عليه، فإنه في حال ثبت للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، تنافي إحدى الحالات المذكورة<sup>1</sup> أعلاه، فإنه يتم حرمان الموظف المعني من الترقية في أجلها القانونية، سواء تعلق الأمر بالترقية في الدرجات، أو في الرتبة بأعوانها.

الفرع الثاني: آليات رقابة اللجنة المتساوية الأعضاء ومدى نجاعة رقابتها

خول المشرع الجزائري، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، صلاحية النظر في المسائل المتعلقة بالحياة الوظيفية للموظف، سواء تعلق بموانع الترقية في المجال التأديبي، أو تلك الخارجة عن هذا النطاق، والزمها استعمال الآليات التي تراها مناسبة في المجال المعني برقابتها الإدارية.

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري وضح لنا مدى نجاعة آليات رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وبناء عليه، سنقوم ببيان آليات رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ثم نعرف موقف المشرع من مدى نجاعتها.

### 1- آليات رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

حصر المشرع الجزائري آليات رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والمتعلقة بموانع الترقية في المجال التأديبي وكذا الموانع الخارجة عن المجال التأديبي في ست آليات نذكرها

فيما يلي:

- الاجتماع و التداول: ألزم المشرع الجزائري اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أن تجتمع كمجلس ترسيم أو كمجلس تأديبي، ويتم ذلك باستدعاء من رئيسها أو بطلب كتابي من

نفس المرجع السابق

أحكام المادة 93 من الأمر 06-03<sup>1</sup>

أعضائها الدائمين على الأقل، ويرأسه السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة خلال هذا الاجتماع، تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل المعروضة عليها، سواء كانت تتعلق بموانع الترقية في المجال التأديبي أو خارج نطاقها، ولا تصح مدولاتها إلا إذا التزمت بقواعد تشكيلها وعملها .

• **إصدار الآراء الإدارية:** ينبثق عن اجتماعات وتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أعمال قانونية تسمى بالأراء الإدارية، والتي تعد من قبل الأعمال التحضيرية أو التمهيدية لصدور القرار الإداري ذو الطابع التنفيذي من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين، سواء تعلق الأمر بموانع الترقية في المجال التأديبي أو موانعها خارج هذا المجال.

• **طلب فتح التحقيق** يعد التحقيق من الآليات الجوهرية التي ينبغي اللجوء إليها بعد وقوع المخالفة، وقبل توقيع الجزاء التأديبي على الموظف، إذ تلجأ إليه السلطة التأديبية، بقصد الوصول إلى الحقيقة، وإمالة اللثام عنها عن طريق تحديد الأفعال المبلغ عنها، والتنقيب عن الأدلة وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تنسب للموظف من عدمه، وهو ما أقره المشرع الجزائري بموجب أحكام المادة 171 من الأمر رقم 06-03، حيث خولت للجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، أن تطلب من السلطة التي لها صلاحيات التعيين فتح تحقيق، حيث وردت على النحو<sup>1</sup>

التالي: «يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة».

-البت: تطرق المشرع الجزائري لمسألة البت في القضايا المطروحة على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة صريحة، وحصرها في موانع الترقية في المجال التأديبي،

المادة 165 من الأمر 06-03<sup>1</sup>

وذلك بموجب أحكام المادة الفقرة الأخيرة من المادة 165 من الأمر رقم 06-03 محدد آجالها بخمسة وأربعين (45) يوما من تاريخ إخطارها من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، بواسطة تقرير مبرر في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، إذ يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل.

-دراسة التظلم: يمكن تعريف التظلم بأنه: «التماس يتقدم به الشخص المتضرر من القرار للجهة الإدارية المختصة طالبا إعادة النظر فيه، إما بإلغائه، تعديله أو سحبه بسبب انطواء ذلك القرار على مخالفة صريحة لأحكام الأنظمة و القوانين»<sup>1</sup>. وفي هذا الإطار، نجد

بأن المشرع الجزائري بموجب أحكام المادة 102 من الأمر نفسه<sup>2</sup>، قد أقر صراحة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، النظر في التظلم الذي يقدمه لها الموظف بخصوص نقطة التقييم المنخفضة، والتي تقترح مراجعتها، على الرغم من أن صلاحية التقييم تعود إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين، كما أنه لم يوضح الإجراءات الواجب اتباعها من قبل هذا الجهاز الرقابي.

#### -مدى نجاعة رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

إن نجاعة الرقابة التي تبسطها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على القرارات المتعلقة بموانع الترقية في المجلس التأديبي أو موانع الترقية خارج المجال التأديبي، تظهر لنا من خلال نقطتين أساسيتين: تتمثل الأولى في السلطة المخولة صلاحية اتخاذ القرار النهائي بخصوص قرارات الترقية المتخذة خرقا لمبدأ المشروعية أو تعسفا، أما الثانية فتتمثل في القيمة القانونية للأراء التي يقدمها هذا الجهاز الرقابي.<sup>3</sup>

المادة 166 من الأمر 06-03<sup>1</sup>

المادة 101 من الأمر 06-03<sup>2</sup>

## خلاصة الفصل

من خلال دراسة هذا الفصل يتضح ان عملية الترقية تعترضها مجموعة من الموانع نص عليها المشرع على سبيل الحصر,تحول دون ترقية الموظف العام بالرغم من توفره على شروطها الأقدمية و الكفاءة, غير أن هذه الموانع مؤقتة بطبيعتها, أي أن الموظف لم يحرم من الترقية بشكل نهائي.

بالنظر إلى الأثر الناجم على عملية الترقية سواء بالنسبة للتغير في المركز القانوني للموظف أو بالنسبة للأثار المادية و المعنوية الناتجة عن الترقية في حد ذاتها, حرص المشرع على توفير ضمانات رقابية تكون في شكل رقابة تمارسها هيئات إدارية لاسيما رقابة مفتشية الوظيف العمومي على قرار الترقية , كما قد تكون في شكل رقابة تمارسها هيئات القضاء الإداري .

وصف المشرع الرقابة الإدارية بهيئات وأجهزة تسعى إلى تحقيق المشروعية داخل الدولة, لكن يعاب على هذه الرقابة أنها لا تحقق دائما العدالة و التوازن اللذان ينشدهما الموظف, و ذلك لكونها رقابة ذاتية بحكم أن الإدارة فيها تشكل خصما و حكما في نفس الوقت, و بالتالي تكون السلطة بيد الإدارة و التي يمكن أن تتحيز لفئة من الموظفين على حساب فئة أخرى.

# خاتمة

تعتبر الوظيفة العامة القانونية لتنفيذ السياسة العامة للدولة ومعياري تقدمها والمقياس الحقيقي لماذا تطورها وقد مرت الوظيفة العامة في الجزائر بمراحل واصلاحات عامة نتيجة التطورات التي طرأت على المجتمع منذ الاستقلال إلى يومنا هذا وانتهجت من خلال هذه الإصلاحات النظام الممزج بين النظام المفتوح والنظام المغلق الذي اعتبر ان العلاقة بالإدارة وموظفيها علاقه قانونيه تنظيميه كقاعدة عامه والاستثناء بنظام التعاقد حيث ارسلت قواعد عامه بنظام الترقية وضع له نظام موضوعي وشفاف يعتمد على المساواة في تقلد المناصب مكرس في الدستور للترقية بكل اشكالها يعتمد على اساس مهنة الوظيفة وان تراعي الدولة في ذلك كل الاختصاصات والتقسيمات ودرجات الوظيفية في ترتيبها مع اعطاء الموظف حيز من الحرية لإبراز قدراته ومؤهلاته بالتحفيز الكامل المادي والمعنوي وبين بان الترقية لها اثر معنوي وبلغ في الحياه المهنية للموظفين من جهة كما يكون اثرها على المداره العمومية بالمنظمة في الرفع في الإنتاجية والشهور واعتبرت ان الوظيفة العمومية مهنة تتصف بالدوام والاستقرار وراعه تخصص الموظف والمنصب الذي يشغله حتى يمكنه الحق في الترقية خلال مساره المهني وفق الشروط القانونية المعمول بها وهذا يؤدي الوسيلة حتما الى الارتقاء بمستوى فعالية وكفاءه الجهاز الاداري في الدولة من جهة ومن جهة اخرى يحبو الموظف الى الوصول لتلك الحوافز عبر قنوات قانونيه تمكنه من تحقيق كل ما يطمح اليه مقابل العمل على تحقيق الاستراتيجية التي سطرته الدولة في ادخال اصلاحات جديده في كل مرة على الحوافز المعنوية والمادية كتحسين في المرتبات والتعويضات والمكافئات عن طريق الترقية وهي عناصر ذات اهميه كبيره للموظف وحقوق ثابتة قانونيا ونحن في دراستنا لموضوع نظام الترقية في الوظيفة العمومي تناولنا في البداية دراسة تطور نظام الترقية في الوظيفة العمومي ملكه من خلال

التطرق الى مفهوم الترقية واهميتها وانواعها وشروطها ومعايير الترقية واجراءاتها وموانع الترقية والرقابة عليها ومن خلال بحثنا توصلنا الى العديد من النتائج و التوصيات صنفناها على النحو التالي:

### أولاً: النتائج

- إن الامتيازات المخولة للموظف يجب ان لا تنحصر في الجانب المادي فحسب بل امتد مجالها الى الجانب الاجتماعي وكذلك الحماية القانونية وذلك لكسب رضا الموظف وبالتالي تحقق الإدارة في رغبتها في تحسين انتاجها وجود تغيرات قانونيه وعدم فهم النصوص في بعض الحالات من قبل الموظفين غير مؤهلين لإجراء عمليه الترقية وذلك لان نظام الترقية في حقيقته تم ادخال عليه تعديلات واصلاحات عديده تتماشى مع تطور الدولة لهذا نقترح ما يلي :
- الاهتمام بعمليه تكوين الموظفين المراد ترقيتهم والحرص على مراقبتهم العمل على اجراء دورات تكوينيه للقائمين على عمليه الترقية وذلك لتدارك النقائص الموجودة ووضع اطارات مؤهله له ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب وضع نظام قانوني واليات للترقية الناجحة تتماشى وتطور السريع للإدارة وخاصة مع اصدار النصوص القانونية الجديدة فمثلا لحد الساعة الامر 03 06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 لم تصدر بعد النصوص التنظيمية عنها عطاء فعالية جديده لعمليه الرسالة وتكوين الموظفين والسهر عليها ومراقبتها من قبل المسؤول المباشر التي له صلاحية التعيين وفيما يخص معايير الترقية نرى أنه من الأجدر الأخذ بمعيار الكفاءة للترقية في الرتبة الأعلى مباشرة لأنها تعطي تنافس كبير بين الموظفين في البحث عن الشهادات العليا وكذا

في ابتكار عمليات جديدة في العمل من اجل مردود أفضل في الإدارات الإنتاجية فبهذا المعيار نستطيع التقدم نحو التطور المطلوب وتحقيق ادارة عصرية وقوية تبنى على أفكار موظفيها النجرة

### ثانيا: اقتراحات

-اعتماد طرق أكثر موضوعية وانصافا لتقييم الموظفين، كالحوار التقييمي في تقييم الأداء والاستئناس بأراء الزملاء وغيرها من الأدوات التي أثبتت نجاحتها في مختلف الأنظمة التي تساعد على إزالة الحواجز والتباعد بين الإدارة وموظفيها.

-الحد من السلطة التقديرية للإدارة العامة خاصة ما يتعلق بالترقية في الدرجة، حينما يعتمد في الفصل بين الموظفين المرشحين للترقية على النقطة التي يتحصلون عليها خلال المدة القانونية للترقية التي قد تحاط بعوامل شخصية، ولتحقيق ذلك نقترح وضع معايير أكثر موضوعية وأكثر دقة في المفاضلة بين الموظفين المرشحين للترقية مع مراعاة مبدأ المساواة والابتعاد عن التحيز والمحاباة.

-ضرورة العمل على اختيار أنسب المعايير الجوهرية للترقية والتي تعتبر أكبر ملاءمة مع طبيعة الوظيفة التي تساعد التي سيرقى إليها الموظف، إذا وجب التوفيق بين المعيارين (الأقدمية والكفاءة) وفق حجم المسؤوليات التي تشترطها الوظيفة الجديدة.



# قائمة المراجع

## قائمة المصادر و المراجع

### أولا الكتب المتخصصة

عمار بوضياف, القضاء الإداري, جسر للنشر و التوزيع, الجزائر, 2008.

سعيد قارة نظام الترقية في المؤسسات العمومية, بحث للحصول على درجة الماجستير في الحقوق و العلوم الإدارية, جامعة الجزائر, 1993, ص109.

هاشمي حزفي, الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية, وبعض التجارب الأجنبية دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع, الجزائر 2010, ص193.

رشيد حباني, دليل الموظف والوظيفة العمومية, دار النجاة للكتاب, الجزائر, 2012, ص64.

محمد فؤاد مهنا, سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في مبادئ التنظيم, دار المعارف القاهرة 1967, ص54.

مصطفى نجيب شاوش, إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد), الطبعة الثالثة, دار الشروق للنشر و التوزيع, عمان 2005, ص276.

علي غربي, بلقاسم سلاطينية, سماعيلقيرة, تنمية الموارد البشرية, شركة دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع, عينمليانة, الجزائر, 2002, ص127.

دكتورة حنان أوثن, الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات,

للتوزيع والنشر, قسنطينة الجزائر 2022, ص147 Alpha Doc.

\_أنس جعفر, الوظيفة العامة دار النهضة العربية, القاهرة مصر 2007, ص49.

ثانيا: الرسائل و المذكرات

-فيروز ضيف، جرائم الفساد الإداري التي يرتكبها الموظف العمومي، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2013 ص 03-05

-شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2013، ص 15.

-الطيب جهرة، الإجراءات المتبعة في الدعوى الإدارية مذكرة ماستر تخصص قانون إدارة عامة، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة الجزائر، 2016.

-سلوى تشيات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2012.

### ثالثا: النصوص التنظيمية

1/ مرسوم رئاسي رقم 304/07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المتعلق بتوظيف الأعوان المتعاقدين، يحدد الشبكة الاستدلالية، لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61 الصادر في 2007/09/30.

2/ مرسوم رئاسي رقم 304/07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المتعلق بتوظيف الأعوان المتعاقدين، يحدد الشبكة الاستدلالية، لمرتبات الموظفين، ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61 الصادر في 2007/09/30.

3/ المرسوم الرئاسي رقم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وعملها، الجريدة الرسمية، ال عدد 03.

4/المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المعدل والمتمم للقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادر في 24 مارس 1985.

5/المرسوم التنفيذي رقم 95/125، المؤرخ في 29 افريل 1995، المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين.

### النصوص القانونية

1/الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، العدد 46

2/الأمر 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادر في 8 جوان 1966.

الفهرس

Erreur ! Signet non défini.	الفصل الأول
Erreur ! Signet non défini.	تمهيد:
8	المبحث الأول: مفهوم الترقية
9	المطلب الأول: تعريف الترقية وأهميتها
9	أولا: تعريف الترقية
10	ب/ التعريف الفقهي:
10	ج/ التعريف القضائي:
10	د/ التعريف التشريعي:
11	أولا: تعريف الترقية وفقا للأمر رقم 66-133
12	ثانيا: تعريف الترقية وفقا للمرسوم رقم 85-59
13	ثالثا: تعريف الترقية وفقا للأمر 06-03
14	الفرع الثاني: أهمية الترقية و أهدافها
17	أولا: الترقية في الدرجة
17	أ- الترقية الآلية
18	ب- الترقية بقوة القانون
20	أولا-الترقية على أساس الشهادات:
21	ثانيا-الترقية عن طريق المسابقات والامتحانات المهنية:
23	ثالثا: الترقية عن طريق الإختيار
24	رابعا: الترقية الإستثنائية

25.....	الفرع الثاني: شروط الترقية
28.....	المبحث الثاني.....
28.....	معايير الترقية وأشكالها
28.....	المطلب الأول: معايير الترقية
29.....	الفرع الأول: الترقية على أساس الأقدمية
32.....	الفرع الثاني.....
32.....	الترقية على أساس الكفاءة
33.....	مزايا الترقية بالكفاءة
34.....	عيوب الترقية بالكفاءة
37.....	-الجمع بين الأقدمية والكفاءة.
38.....	المطلب الثاني.....
38.....	أشكال الترقية
38.....	الفرع الأول: الترقية الداخلية
39.....	الفرع الثاني: الترقية من الخارج
41.....	خلاصة الفصل الأول:
43.....	المبحث الأول.....
43.....	اجراءات الترقية
43.....	الفرع الأول.....
43.....	اجراءات الترقية على أساس الشهادة
43.....	الفرع الثاني.....

43.....	اجراءات الترقية عن طريق تكوين متخصص
43.....	الفرع الثالث
43.....	اجراءات الترقية عن طريق الامتحان او الفحص المهني
44.....	الفرع الرابع
44.....	اجراءات الترقية عن طريق الاختيار
47.....	الفرع الأول
47.....	اجراءات التنقيط
49.....	الفرع الثاني: التسجيل في قوائم الترقية
52.....	المبحث الثاني: موانع الترقية والرقابة عليها
52.....	المطلب الأول: موانع الترقية
52.....	الفرع الاول: الإحالة الى المحاكمة
55.....	الفرع الثاني: العقوبات التأديبية
60.....	الفرع الثالث: النقل الإجباري
62.....	مطلب الثاني الرقابة على اجراءات الترقية
63.....	الفرع الأول: السلطة التي تتولى إجراءات الترقية
65.....	ثانيا: عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كجهاز رقابي على قرارات الترقية
	1- مهام اللجنة المتساوية الأعضاء للترقية في الدرجة: . 651- نطاق رقابة اللجنة الإدارية
75.....	المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي
76.....	2- نطاق رقابة اللجنة المتساوية الأعضاء خارج المجال التأديبي
78.....	الفرع الثاني: آليات رقابة اللجنة المتساوية الأعضاء ومدى نجاعة رقابتها



80.....1-آليات رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

81.....الخاتمة

## ملخص مذكرة الماستر

هدفت هذه الدراسة الى بحث ودراسة موضوع ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري والذي يعتبر من أهم المواضيع التي تخص الموظف العام والإدارة، لما لهذا النظام من أهمية للموظف العام والإدارة وذلك بالاعتماد على المنهج التحليلي من خلال تحليل أهم المعايير والمبادئ التي يمر بها الموظف العام خلال نظام الترقية.

المعيار الأنسب للترقية هو معيار الكفاءة للترقية في الرتبة الأعلى مباشرة، لأنها تعطي تنافسية كبيرة بين الموظفين في البحث عن الشهادات العليا وكذا ابتكار عمليات جديدة في العمل.

**الكلمات المفتاحية:**

1/ الموظف العام/ 2/ ترقية الموظف العام، 3/ الترقية

### **Abstract of The master thesis**

This study aimed to research and study the issue of public employee promotion in Algerian legislation, which is considered one of the most important topics related to the public employee and administration, because of the importance of this system for the public employee and administration, by relying on the analytical approach through analyzing the most important standards and principles that the public employee goes through during the system. Upgrade.

The most appropriate criterion for promotion is the competence criterion for promotion to the immediately higher rank, because it gives great competition among employees in the search for higher certificates as well as innovating new processes at work.

key words:

1/ Public employee 2/ Public employee promotion, 3/ Promotion